BIULETYN
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1965 Warszawa, dnia 20 kwietnia 1965 r. Nr 3

Wyższa Szkoła Ekonomiczna Biblioteka Główna w Sopocie

SPIS TREŚCI

Dział A

Poz. 39 — uchwała XII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 10 marca 1965 r. w sprawie dalszej poprawy warunków pracy w zakładach 74

Dział B

Poz. 40 uchwała Nr 8 Rady Ministrów z dnia 12 stycznia 1965 r. w sprawie składników funduszu płac i pozostałych wynagrodzeń z tytułu pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej 79

„ 41 — rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 22 grudnia 1964 r. w sprawie tabel stanowisk i zaszeregowania pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" oraz wykazu stanowisk kierowniczych i samodzielnych 82

„ 42 — rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 22 grudnia 1964 r. w sprawie dodatku służbowego dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" 87

„ 43 — rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 22 grudnia 1964 r. w sprawie dodatków dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" za nocną służbę oraz za specjalne i uciążliwe warunki pracy 89

„ 44 — rozporządzenie Ministrów Żeglugi, Zdrowia i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Komunikacji i Prezesa Centralnego Urzędu Gospodarki Wodnej z dnia 25 stycznia 1965 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy nurków 93

„ 45 — instrukcja Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 15 października 1964 r. w sprawie planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, przedsiębiorstwach geologicznych, geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych 97

DZIAŁ A

39

UCHWAŁA XII PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKOW ZAWODOWYCH

z dnia 10 marca 1965 r.

w sprawie dalszej poprawy warunków pracy w zakładach.

I

Ruch zawodowy, realizując uchwały IV i V Kongresu Związków Zawodowych, prowadzi od lat wielostronną działalność na rzecz poprawy warunków pracy załóg. W działalności tej powstały nowe formy pracy związkowej, a dotychczasowe zostały usprawnione i wzbogacone.

Upowszechnione zostały społeczne przeglądy warunków pracy. Stały się one wypróbowaną metodą działania aktywu związkowego i samorządu robotniczego w zakładach.

Społeczne przeglądy zaangażowały do działania dziesiątki tysięcy pracowników, wyzwalając ich inicjatywę w wykrywaniu i likwidacji zagrożeń zawodowych oraz w usprawnianiu organizacji pracy, rozszerzyły działalność samorządu robotniczego oraz administracji gospodarczej w dziedzinie ochrony pracy.

Ożywiła się działalność szkoleniowa i popularyzacyjna w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, poprawiła się atmosfera pracy, polepszają się stosunki międzyludzkie w zakładach pracy.

Dla rozwijania pracy wychowawczej wśród załóg duże znaczenie ma stałe doskonalenie metod działania społecznej inspekcji pracy oraz powołanie ostatnio dyżurnych bezpieczeństwa pracy w brygadach i w grupach majsterskich.

Rośnie udział załóg w sprawowaniu funkcji kontrolnych. Posiada to zasadnicze znaczenie dla dalszej realizacji zadań ruchu zawodowego w dziedzinie ochrony pracy, wprowadzania postępu technicznego i organizacyjnego oraz w należytym wiązaniu spraw produkcji i ochrony pracy.

Do rozwiązywania złożonych problemów bezpieczeństwa i higieny pracy włącza się coraz liczniej personel inżynieryjno-techniczny.

Pogłębia się stale współpraca instancji i organizacji związkowych ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi NOT. Następuje coraz pełniejsza aktywizacja inżynierów i techników w polepszaniu stanu bezpieczeństwa pracy.

Do rozwiązywania trudniejszych zagadnień ochrony pracy, zwłaszcza związanych z rozwojem postępu technicznego, włączają się coraz szerzej instytuty naukowo-badawcze oraz liczne zespoły naukowców.

Istnieje wiele zakładów pracy, których kierownictwo, współdziałając z zakładowymi organizacjami partyjnymi i związkowymi, opierając się o wnioski samorządu, zapewniło bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy poważnie przyczyniła się też administracyjna służba bhp.

Państwo ludowe i partia nadają problemom ochrony pracy wysoką rangę.

Stale wzrastają nakłady finansowe na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zwiększa się liczba nowych i modernizowanych obiektów przemysłowych, odpowiadających wymogom bhp.

Nowy, doniosły akt w postaci ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy jest podstawowym dokumentem, normującym w sposób pełny i jednolity zagadnienia ochrony pracy. Ustawa precyzuje obowiązki administracji, główne kierunki działalności profilaktycznej i uprawnienia pracowników w zakresie ochrony pracy i zdrowia oraz rozszerza kompetencje inspekcji pracy.

Wprowadzenie w życie postanowień ustawy będzie miało zasadnicze znaczenie dla polepszania warunków pracy w zakładach.

II

W zakładach pracy istnieje wiele jeszcze nie zaspokojonych potrzeb z dziedziny bhp, a równocześnie wiele możliwości dalszego wydatnego polepszania warunków pracy i zmniejszenia liczby wypadków. Możliwości te wynikają z realizacji uchwał IV Zjazdu Partii, z pełniejszego uwzględniania spraw bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w przyszłym planie 5-letnim, z doświadczeń i umiejętności nagromadzonych przez techniczną i społeczną inspekcję pracy oraz cały ruch zawodowy.

Uzyskanie koniecznej poprawy warunków pracy i zmniejszenie liczby wypadków wymaga skoncentrowanego działania wszystkich instancji związków zawodowych, organów samorządu robotniczego, organizacji NOT i młodzieżowych, a zarazem znacznego podniesienia odpowiedzialności za te sprawy wszystkich ogniw administracji gospodarczej.

1. Zakład pracy jest podstawowym terenem, gdzie rozstrzygają się sprawy warunków pracy, a zatem decydująca rola w stałym polepszaniu tych warunków przypada administracji zakładu, zakładowej organizacji związkowej i samorządowi robotniczemu.

Chociaż w ostatnich latach większość zakładów pracy uzyskała zmniejszenie ogólnej liczby wypadków oraz wypadków śmiertelnych, w wielu zakładach i branżach nastąpił wzrost liczby wypadków, zwłaszcza ciężkich.

Analiza wypadków wykazuje, że są one najczęściej rezultatem niewłaściwej organizacji pracy, nieodpowiedniego nadzoru, a także nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez samych pracowników.

Szczególnie niepokojące są fakty nieprzestrzegania tych zasad przez niektórych brygadzistów, mistrzów i kierowników wydziałów oraz tolerowanie, a nawet niekiedy nakazywanie robotnikom, by wykonywali pracę w sposób niezgodny z przepisami bhp.

Aktywiści społecznej inspekcji pracy, przy poparciu organizacji związkowych, powinni zdecydowanie przeciwstawiać się tego rodzaju praktykom, energicznie podejmować odpowiednie interwencje oraz omawiać ujawnione fakty na naradach wytwórczych.

2. W wielu zakładach nie przeprowadza się dla celów zapobiegawczych analizy wypadków przy pracy i chorób pochodzenia zawodowego według miejsc ich występowania oraz przyczyn organizacyjno-technicznych z uwzględnieniem struktury zatrudnienia.

W związku z tym administracja zakładów pracy powinna stale doskonalić metody analizy przyczyn wypadków i chorób zawodowych oraz wspólnie z organizacjami związkowymi, młodzieżowymi i kołami NOT podejmować skuteczne środki zapobiegawcze. Rady zakładowe powinny zwracać uwagę na ścisłą ewidencję wypadków.

Administracja zakładu powinna także prowadzić rejestrację i charakterystykę najbardziej niebezpiecznych zagrożeń zawodowych w oparciu o rozpoznanie własne i przemysłowej służby zdrowia. Rady zakładowe powinny dopilnować w szczególności rozwijania działalności profilaktycznej przez zakładowe placówki przemysłowej służby zdrowia.

3. Kierownictwa zakładów i oddziałów, personel inżynieryjno-techniczny oraz mistrzowie i brygadziści powinni konsekwentniej wprowadzać bezpieczne metody pracy oraz przestrzegać, by procesy technologiczne przebiegały zgodnie z wymaganiami ochrony pracy. W codziennej pracy należy koncentrować działalność zapobiegawczą na tych oddziałach produkcyjnych, w których występują najpoważniejsze zagrożenia zawodowe.

4. Rady zakładowe i robotnicze, wspólnie z administracją, powinny organizować coroczne społeczne przeglądy warunków pracy, obejmujące całokształt problematyki ochrony pracy, a w szczególności stan urządzeń produkcyjnych i transportowych, organizację pracy, stan urządzeń sanitarno-higienicznych, a także stan przestrzegania przepisów bhp.

Podczas przeglądów i po ich zakończeniu rady zakładowe i komisje ochrony pracy powinny zwracać uwagę zwłaszcza na:

a) kompleksowe ujęcie spraw, wynikających z przeglądów warunków pracy;

b) natychmiastowe usuwanie przez administrację ujawnionych szczególnych zagrożeń dla życia i zdrowia;

c) przekazanie do zjednoczeń i okręgów spraw, wymagających pomocy z zewnątrz;

d) wyciąganie konsekwencji wobec osób lekceważących przepisy bhp.

5. Rady zakładowe powinny systematycznie organizować szeroką działalność wychowawczą wśród załóg. W tym celu powinny one rozszerzyć front społecznego działania, aktywizować społeczną inspekcję pracy, powoływać dyżurnych bezpieczeństwa pracy oraz udzielać temu aktywowi skutecznej pomocy. Powinny one popularyzować wśród załóg wiedzę z zakresu znajomości przepisów bhp, kultury pracy, higieny osobistej itp., uwzględniając przy tym różne formy propagandy.

Szczególną rolę w kształtowaniu aktywnej postawy robotników w przestrzeganiu wymogów bhp oraz w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych powinno spełniać okresowe szkolenie uwzględniające nowoczesne metody nauczania oraz zróżnicowany poziom słuchaczy, wynikający z przygotowania zawodowego, stażu pracy i zajmowanych stanowisk.

Instancje związkowe i rady zakładowe powinny przeciwstawiać się przejawom formalnego traktowania szkolenia, czynnie współdziałać w opracowywaniu programów i systematycznie kontrolować jego przebieg.

6. Nakłady na inwestycje i kapitalne remonty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy często nie są w pełni wykorzystywane lub też przeznacza się je na inne cele.

W niektórych zakładach nie zapewnia się załogom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych.

W związku z tym rady zakładowe, przy aktywnej pomocy instancji związkowych, powinny:

a) dopilnować uwzględniania potrzeb z dziedziny bhp w planach rocznych i wieloletnich;

b) zdecydowanie przeciwstawiać się przeznaczaniu pomieszczeń higieniczno-sanitarnych na inne cele:

c) systematycznie kontrolować prawidłowość realizacji nakładów na inwestycje bhp i kapitalne remonty oraz przedstawiać swoje wnioski na ten temat konferencjom samorządu robotniczego lub nadrzędnym instancjom związkowym;

d) domagać się od kierownictw zakładów zapewnienia pełnej sprawności urządzeń klimatyzacyjno-wentylacyjnych oraz innych, służących celom bhp;

e) przy modernizacji i rozbudowie zakładów występować z wnioskami o należyte uwzględnianie urządzeń socjalnych i higieniczno-sanitarnych.

Sprawy te powinny znaleźć swoje miejsce w opracowywanym planie 5-letnim.

7. Istniejące niedociągnięcia w zaopatrzeniu załóg w odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej — poza ilościowymi niedoborami, zwłaszcza w niektórych asortymentach, i niedostateczną często jakością — wynikają w poważnej mierze z niewłaściwej gospodarki odzieżą i sprzętem.

Plenum zwraca się do rad zakładowych i kierownictw zakładów, by w ciągu najbliższych 6 miesięcy uporządkowały gospodarkę tą odzieżą, uwzględniając w szczególności właściwe jej magazynowanie, konserwowanie oraz użytkowanie przez samych zainteresowanych.

8. Rady zakładowe w sposób zdecydowany powinny przeciwstawiać się stosowaniu nadmiernej

ilości godzin nadliczbowych. Nie wolno dopuszczać do przedłużania czasu pracy na stanowiskach roboczych, na których obowiązuje ze względów zdrowotnych skrócony czas pracy na podstawie szczególnych przepisów.

W tych sprawach rady zakładowe powinny znaleźć oparcie i pomoc w zarządach okręgów oraz w inspekcji pracy.

9. We wszystkich sprawach ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy konieczna jest znacznie większa niż dotychczas, konkretna pomoc zarządów okręgowych i zjednoczeń. Powinny one pomagać zwłaszcza tym zakładom, w których występują największe zagrożenia zawodowe, a liczba wypadków wzrasta.

III

1. W najbliższej 5-latce przystąpi do pracy w naszych zakładach ponad 3-milionowa rzesza młodych pracowników.

W związku z tym Plenum CRZZ zwraca uwagę instancjom związkowym i administracji gospodarczej na:

a) konieczność właściwego przygotowania zawodowego tej młodzieży, wychowania jej w poczuciu odpowiedzialności za powierzone maszyny i urządzenia oraz w duchu świadomej dyscypliny;

b) przygotowanie stanowisk pracy przez brygadzistów, mistrzów, techników i inżynierów, tak aby młodzież mogła wykonywać swoje zadania zgodnie z zasadami bezpieczeństwa, higieny i kultury pracy;

c) udzielanie pomocy przez samorząd robotniczy, organizacje związkowe i młodzieżowe w realizacji tych zadań.

2. Systematyczna poprawa warunków pracy w wielu zakładach i oddziałach produkcyjnych oraz stały postęp w zakresie mechanizacji i automatyzacji procesów technologicznych umożliwiają obecnie podjęcie pracy przez kobiety w wielu nowych zawodach i na nowych stanowiskach, zwłaszcza w przemyśle elektronicznym, precyzyjnym i innych.

W związku z tym Plenum CRZZ uważa za celowe podjęcie przez instancje związkowe wspólnie z inspekcją pracy i administracją gospodarczą prac nad zaktualizowaniem obowiązujących przepisów dla umożliwienia szerszego zatrudniania kobiet w produkcji, uwzględniając przy tym zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

3. Dynamiczny rozwój gospodarki narodowej oraz uruchamianie nowych gałęzi wytwórczości stawiają przed naukowcami, inżynierami i technikami nowe zadania w dziedzinie stałego rozwoju postępu technicznego oraz rozwiązywania problemów ochrony pracy. Wymaga to ściślejszego współdziałania specjalistów wielu dyscyplin naukowych dla opracowania rozwiązań zapewniających dalszy postęp techniki i ochronę zdrowia załóg.

Dlatego konieczne jest, aby Komitet Nauki i Techniki, ustalając kierunki badań instytutów naukowo-badawczych, zapewnił w planach prac tych instytutów tematykę z zakresu ochrony pracy.

Szczególna rola przypada tutaj Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy. Instytut ten, planując i prowadząc prace naukowo-badawcze, w coraz szerszej mierze powinien uwzględniać praktyczne potrzeby zakładów pracy i współdziałać przy wdrażaniu wyników swoich prac.

W tym celu Instytut powinien ściślej współdziałać ze związkami zawodowymi, resortami, instytutami branżowymi, biurami projektowymi i konstrukcyjnymi.

Ponadto Centralny Instytut Ochrony Pracy powinien:

a) organizować w wybranych zakładach przemysłowych pracownie dla przeprowadzania pomiarów zanieczyszczenia powietrza pyłami i substancjami chemicznymi oraz natężenia hałasu;

b) wspólnie z Głównym Inspektoratem Ochrony Pracy organizować kursy dla konstruktorów maszyn i urządzeń technicznych, jak też dla projektantów obiektów przemysłowych, uwzględniając przy tym zagadnienia z zakresu ergonomii;

c) powołać przedstawicieli zarządów głównych związków zawodowych oraz resortów do Sekcji Wdrażania Rady Naukowej CIOP.

4. Plenum CRZZ uważa za konieczne, by resorty, instytuty naukowo-badawcze, projektanci i konstruktorzy, przy współpracy zarządów głównych związków zawodowych i branżowych stowarzyszeń NOT — zapewnili:

a) uwzględnianie w projektach inwestycyjnych wymagań z zakresu bhp i realizowanie inwestycji zgodnie z projektami;

b) lepsze projektowanie bardziej sprawnych urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych i odpylających;

c) stopniowe oczyszczanie powietrza w zakładach pracy i ich otoczeniu oraz neutralizację ścieków przemysłowych;

d) uwzględnianie przez konstruktorów w szerszym stopniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy konstruowaniu maszyn i urządzeń technicznych, a także eliminowanie wibracji i nadmiernego hałasu;

e) powołanie w poszczególnych branżach zespołów, składających się z przedstawicieli zakładów produkujących te urządzenia, użytkowników oraz specjalistów z dziedziny ochrony pracy — dla oceny projektów i prototypów tych urządzeń pod kątem wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;

f) przeprowadzenie przy opracowywaniu nowych technologii i nowych materiałów badań z punktu widzenia wpływu na organizm ludzki, jak również podjęcie prac zmierzających do zastępowania środków wysokotoksycznych mniej szkodliwymi;

g) rozszerzenie i unowocześnienie asortymentu odzieży ochronnej i sprzętu ochron osobistych w oparciu o najnowsze własne i zagraniczne wzory, jak również potrzebny rozwój produkcji odzieży ochronnej i sprzętu ochron osobistych oraz pełne zaopatrzenie pracowników zgodnie z tabelami norm.

Plenum CRZZ uważa za konieczne, aby Prezydium CRZZ wystąpiło do Rządu PRL z wnioskami w sprawach poprawy jakości odzieży ochronnej

i roboczej, obuwia ochronnego oraz sprzętu ochron osobistych, urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych i sanitarno-higienicznych, oraz zapewnienia w nowym planie 5-letnim pokrycia potrzeb.

IV

Plenum CRZZ uznaje za niezbędne wydatne wzmożenie działania wszystkich instancji związkowych w kierunku poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bardziej konsekwentne rozwiązywanie problemów z dziedziny ochrony pracy przez administrację gospodarczą odpowiednich szczebli.

W związku z tym Plenum CRZZ zobowiązuje:

1) zarządy okręgowe do:

a) dokonywania co najmniej raz w roku, na plenarnych posiedzeniach wnikliwej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Plenum uznaje za niezbędne, by również przynajmniej raz w roku odbywały się posiedzenia kolegiów zjednoczeń z udziałem przedstawicieli zarządów okręgowych lub zarządów głównych. W przypadkach występowania szczególnych zagrożeń — oceny i analizy powinny być dokonywane częściej. W ciągu najbliższych 3 miesięcy instancje związkowe powinny wystąpić do zjednoczeń z inicjatywą odbycia posiedzeń kolegiów na temat ustalenia kierunków poprawy stanu bhp w nowym planie 5-letnim;

b) wzmocnienia nadzoru nad przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów bezpieczeństwa, higieny i ustawodawstwa pracy;

c) zasięgania opinii rad zakładowych w sprawie udzielania zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych i dążenia do systematycznego zmniejszania tych godzin;

d) współdziałania w opracowywaniu i realizowaniu programów szkolenia w zakresie bhp dozoru technicznego i załóg;

e) rozszerzenia frontu społecznego działania przez dalszą aktywizację społecznej inspekcji pracy i udzielanie pomocy w sprawowaniu przez nią kontroli nad przestrzeganiem przepisów ochrony pracy;

f) podnoszenia autorytetu oraz stałego okazywania pomocy inspektorom pracy w realizowaniu zadań i egzekwowaniu nakazów;

g) udzielania poparcia i pomocy administracyjnej służbie bezpieczeństwa i higieny pracy w wykonywaniu jej zadań;

2) wojewódzkie komisje związków zawodowych do:

a) reprezentowania interesów międzyzwiązkowych i poszczególnych branż w radach narodowych i ich organach w sprawie poprawy warunków pracy ze szczególnym zwróceniem uwagi na lecznictwo, profilaktykę, podział środków finansowych itp.;

b) szerszej wymiany doświadczeń zarządów okręgowych i zakładów w zakresie właściwej organizacji pracy, nowych metod i form szkolenia załóg i pracy wychowawczej;

c) organizowania wystaw, konkursów i przeglądów filmów o tematyce bhp;

d) organizowania zbiorowych kontroli w zakładach o dużym stopniu zagrożeń zawodowych;

e) wzmocnienia, wspólnie z zarządami okręgowymi, działalności inspekcji pracy w zakresie sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem przez zakłady ustawodawstwa pracy;

3) zarządy główne do:

a) koncentrowania się w większym stopniu na rozwiązywaniu określonych, a przede wszystkim bardziej nabrzmiałych problemów ochrony pracy swoich branż i zwracania uwagi na doskonalenie metod planowania nakładów na bhp, prawidłowe rozliczanie ich realizacji, programowanie działalności w dziedzinie bhp, systematyczne uogólnianie najlepszych doświadczeń;

b) ścisłej współpracy z resortami, instytutami naukowymi oraz stowarzyszeniami inżynierów i techników, w przeprowadzaniu badań i analiz przyczyn wypadków, chorób zawodowych oraz wyciągania wniosków w zakresie działalności zapobiegawczej;

c) współdziałania w opracowywaniu przepisów bhp oraz norm odzieży i sprzętu ochron osobistych, a także wysuwania inicjatyw w zakresie rozwoju postępu technicznego w dziedzinie ochrony pracy;

d) ustalania kierunków działania społecznej inspekcji pracy;

e) inicjowania, wspólnie ze stowarzyszeniami NOT, społecznych przeglądów warunków pracy oraz dokonywania z kierownictwem resortów oceny realizacji przyjętych wniosków;

f) odbywania wspólnych z resortami posiedzeń prezydiów i kolegiów co najmniej raz w roku, celem ustalenia środków zapobiegawczych oraz wskazania metod eliminowania zagrożeń zawodowych;

g) stawiania konkretnych zadań przed zjednoczeniami i zarządami okręgowymi w zakresie udzielania pomocy zakładom w stałym podnoszeniu stanu bezpieczeństwa, higieny i kultury pracy oraz rozliczania ich z realizacji tych zadań;

h) zwiększenia, wspólnie z resortami, działalności wydawniczo-propagandowej w dziedzinie upowszechniania bezpiecznych metod pracy.

Jednocześnie Plenum CRZZ uznaje za niezbędne, by w oparciu o wnioski zakładów, rad zakładowych i zarządów okręgowych oraz zjednoczeń, zostały opracowane, wspólnie przez resorty i zarządy główne, propozycje w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy do planu 5-letniego na lata 1966—1970.

Wnioski te powinny m.in. uwzględniać ocenę realizacji postępu technicznego w dziedzinie ochrony pracy i mechanizacji prac ciężkich.

V

W ciągu wielu lat sprawowania zwierzchnictwa nad inspekcją pracy związki zawodowe wychowały wielotysięczny aktyw, zdolny do podjęcia dalszych zadań i rozwiązywania ich wspólnie z kierownictwem zakładów pracy, zjednoczeń i resortów, we współpracy z administracyjną służbą bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przemysłową służbą zdrowia.

Uwzględniając potrzebę wzmożenia działalności inspekcji pracy, Plenum CRZZ uważa za konieczne, by inspekcja pracy:

a) dokonywała pogłębionej i wszechstronnej analizy wypadków przy pracy, w szczególności w tych zakładach i oddziałach, w których istnieją najpoważniejsze zagrożenia zawodowe, wzrasta liczba wypadków lub utrzymuje się na wysokim poziomie;

b) wzmogła działalność wizytacyjną, rozszerzając jej formy przez stosowanie kontroli zbiorowych i kompleksowych oraz omawiając ich wyniki z aktywem zakładowym;

c) inicjowała postęp techniczny w dziedzinie ochrony pracy w zakładach i upowszechniała najlepsze przykłady oraz doświadczenia w działalności profilaktycznej;

d) wzmocniła nadzór nad przestrzeganiem przez zakłady ustawodawstwa pracy, a w szczególności w dziedzinie ochrony pracy kobiet i młodocianych, urlopów i czasu pracy.

Rosnące zadania, stawiane przed inspekcją pracy przez ruch zawodowy oraz wynikające z ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, zarówno w dziedzinie techniki jak i ustawodawstwa pracy, wymagają stałego podnoszenia kwalifikacji inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy powinni konsekwentnie korzystać z przysługujących im uprawnień wobec winnych naruszania wymogów bhp, a w przypadkach na to zasługujących, pociągać ich do odpowiedzialności karno-administracyjnej.

VI

Coraz poważniejsze zadania w dziedzinie ochrony pracy ma do spełnienia Główny Inspektorat Ochrony Pracy.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy powinien ulepszyć metody swej pracy i dostosować wewnętrzną strukturę organizacyjną odpowiednio do rosnących zadań.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy powinien w szczególności udzielać pomocy instancjom związkowym, opracowywać metody analizy głównych problemów ochrony pracy dla dysponowania wszechstronnym, pełnym i stale aktualizowanym rozpoznaniem sytuacji w dziedzinie wykrywania i zwalczania przyczyn wypadków przy pracy i schorzeń pochodzenia zawodowego, współdziałać w rozwiązywaniu problemów wentylacji i klimatyzacji, konstrukcji maszyn i urządzeń technicznych, odzieży i sprzętu ochron osobistych, planowania i realizacji nakładów na podnoszenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach.

Realizując te zadania Główny Inspektorat Ochrony Pracy, wspólnie z instancjami związkowymi, powinien wzmocnić nadzór nad przestrzeganiem przepisów o ochronie pracy, czuwać, aby techniczni inspektorzy pracy w pełni wykorzystywali swe ustawowe uprawnienia i inicjowali dalsze rozwijanie społecznego frontu działania.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy w większym niż dotychczas stopniu powinien wykorzystywać opracowania naukowe z dziedziny ochrony pracy oraz inicjować opracowanie nowych zagadnień.

Na podstawie wniosków zarządów głównych, GIOP powinien opracować i przedstawić Prezydium CRZZ wnioski dotyczące uwzględnienia problematyki bhp w nowym planie 5-letnim.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy powinien rozszerzać współpracę z inspekcją pracy i instytutami ochrony pracy krajów socjalistycznych w zakresie wymiany doświadczeń.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy, wspólnie z instancjami związkowymi i resortami, powinien zapewnić realizację ustawy o bhp i opracowanie przepisów wykonawczych. Powinien on bieżąco informować Prezydium CRZZ o sytuacji w dziedzinie ochrony pracy i podjętych środkach zapobiegawczych oraz opracowywać i przedkładać Plenum CRZZ raz do roku sprawozdanie ze stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

VII

Plenum CRZZ zobowiązuje:

a) Prezydium CRZZ do przedłożenia Rządowi głównych problemów z dziedziny bhp opracowanych przez powołaną na Plenum komisję;

b) Główny Inspektorat Ochrony Pracy do opracowania i przedłożenia Prezydium CRZZ innych wniosków, zgłoszonych w toku dyskusji na Plenum;

c) zarządy główne i WKZZ do pełnego uwzględnienia w swojej działalności postanowień, wynikających z niniejszej uchwały i zgłoszonych na Plenum wniosków, dotyczących poszczególnych branż i rejonów;

d) wszystkie instancje związkowe do omówienia niniejszej uchwały z aktywem związkowym i załogami w zakładach pracy oraz systematycznego realizowania zawartych w niej postanowień.

VIII

Plenum CRZZ stwierdza, że siły i środki, jakie zostały już stworzone w okresie władzy ludowej, oraz powstające nowe możliwości działania stanowią trwałą podstawę dla dalszej poprawy warunków pracy.

Coraz bardziej świadome i aktywne zaangażowanie całych załóg w poprawę stanu bhp stanowi podstawowy warunek realizacji zadań w dziedzinie ochrony pracy. Ma ono rosnące znaczenie dla powszechnego ugruntowania zasad ładu i porządku, praworządności, właściwych stosunków międzyludzkich, realizacji zadań produkcyjnych oraz poprawy socjalno-bytowych warunków życia ludzi pracy.

Plenum CRZZ zwraca się do wszystkich działaczy związkowych, samorządu robotniczego, kobiet i młodzieży, robotników, inżynierów, techników, lekarzy i naukowców, do wszystkich działaczy gospodarczych — o zespolenie wysiłków w służbie ochrony pracy i zdrowia załóg, w wykorzystywaniu wszystkich możliwości, jakie stwarza w tym zakresie ustrój socjalistyczny.

DZIAŁ B

40

UCHWAŁA Nr 8 RADY MINISTRÓW

z dnia 12 stycznia 1965 r.

w sprawie składników funduszu płac i pozostałych wynagrodzeń z tytułu pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej.

(Monitor Polski z dnia 18 stycznia 1965 r. Nr 2, poz. 5)

Rada Ministrów uchwala, co następuje:

Rozdział 1.

Przepisy ogólne.

§ 1. Wynagrodzenie za prace obejmuje wszelkie wypłaty pieniężne brutto oraz świadczenia w naturze należne za wykonanie określonej pracy lub należne z tytułu stosunku pracy (umowy o pracę, umowy chałupniczej, umowy agencyjnej, umowy zlecenia bądź umowy o dzieło), wypłacane osobom fizycznym przez jednostki gospodarki uspołecznionej.

§ 2. 1. Wynagrodzenia za pracę obejmują:

1) wynagrodzenia objęte funduszem płac:

a) osobowy fundusz płac,

b) bezosobowy fundusz płac,

c) fundusz honorariów,

d) fundusz prowizji;

2) wynagrodzenia z funduszu zakładowego i funduszów o podobnym charakterze (§ 10);

3) inne wynagrodzenia, nie objęte funduszem płac i nie wymienione w pkt. 2, zwane dalej „innymi wynagrodzeniami".

2. Do wynagrodzeń z tytułu pracy nie zalicza się wypłat dokonywanych ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowego Zakładu Ubezpieczeń, wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jak: odzież robocza, środki piorące i odżywcze, bilety do łaźni itp., oraz świadczeń w postaci biletów pracowniczych lub dopłat do nich (bilety z tytułu „Karty Górnika", dojazdy do rodzin dla pracowników zwerbowanych, dopłaty do biletów miesięcznych).

§ 3. Jeżeli zatrudniony wykonuje powierzoną mu pracę przy użyciu swego materiału, sprzętu lub narzędzi, wówczas do wynagrodzenia za pracę zalicza się tylko tę część należnej wypłaty, która przysługuje mu z tytułu osobistej pracy. Nie zalicza się natomiast kwot stanowiących ekwiwalent zużycia materiału, sprzętu lub narzędzi. Dla określenia wysokości tej ostatniej należności należy kierować się rzeczywistymi w danych warunkach kosztami zużycia materiału, sprzętu lub narzędzi, jeśli przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Podział należności na wynagrodzenia za pracę i ekwiwalent za zużycie materiału, sprzętu lub narzędzi powinien być uwidoczniony w rachunku wykonawcy.

§ 4. 1. Do funduszu płac danego okresu sprawozdawczego (miesiąc, kwartał, rok) wlicza się należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie, a rozliczone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy. Za termin zamykający dany okres sprawozdawczy uważa się obowiązujący termin ostatecznego rozliczenia lub termin złożenia sprawozdania Głównemu Urzędowi Statystycznemu w zależności od tego, który z tych terminów przewidziany jest instrukcjami Głównego Urzędu Statystycznego. Należności nie rozliczone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy wlicza się do funduszu płac tego okresu, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

2. Należności z tytułu premii, nie rozliczone do terminu zamykającego rok sprawozdawczy, wykazuje się w sprawozdaniach za rok, w którym dokonano wypłaty, w wyodrębnionej pozycji, z oznaczeniem, że kwota dotyczy poprzedniego roku sprawozdawczego.

3. Należności z funduszu zakładowego oraz funduszów o podobnym charakterze (§ 10), jak również inne wynagrodzenia wykazuje się w sprawozdaniach sporządzonych za ten okres sprawozdawczy, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

Rozdział 2.

Fundusz płac.

§ 5. 1. Do funduszu płac zalicza się wynagrodzenia pieniężne brutto i świadczenia w naturze, niezależnie od źródeł ich finansowania, rodzaju dokumentów będących podstawą wypłaty, stanowiące należności za pracę wykonaną przez pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, sezonowo, na czas określony lub na czas wykonywania określonej roboty albo przez inne osoby fizyczne wykonujące prace na podstawie umowy chałupniczej, umowy o dzieło lub umowy zlecenia, jeżeli od wynagrodzeń za te prace i usługi nie pobiera się podatku dochodowego, obrotowego lub gruntowego.

2. Do funduszu płac zalicza się należności zarówno za prace objęte planem, jak i wykonywane poza planem.

§ 6. Do osobowego funduszu płac zalicza się wszelkie wypłaty pieniężne brutto i świadczenia w naturze za pracę stałą lub sezonową pracowników (znajdujących się w ewidencji personalnej zakładu pracy) dokonane lub należne z tytułu wykonanej przez nich pracy i wynikające z umowy o pracę (nominacji) bądź z umowy cha-

łupniczej oraz umowy o naukę zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, a w szczególności:

1) wynagrodzenia wynikające z obowiązujących systemów płac, jak:

a) płace akordowe (w tym nadwyżki akordowe, dopłaty z tytułu progresji akordowej),

b) płace czasowe (godzinowe, dniówkowe, miesięczne),

c) płace w systemie prowizyjnym (z wyjątkiem płac zaliczonych do funduszu prowizji, a wymienionych w § 9) oraz płace ryczałtowe i specjalne,

d) premie;

2) dodatki funkcyjne, służbowe, lokalne, specjalne, za znajomość języków obcych, za posiadanie szczególnych kwalifikacji itp.;

3) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i świątecznych oraz za pracę na drugiej i trzeciej zmianie;

4) dopłaty za dyżury domowe;

5) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nocnych;

6) dopłaty za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych;

7) dopłaty za instruktaż i szkolenie wewnątrzzakładowe, za kierowanie pracą praktykantów itp.;

8) dopłaty dla brygadzistów za kierowanie brygadą;

9) dopłaty za wysługę lat i wynagrodzenie wynikające z kart górnika, hutnika itp.;

10) dopłaty do wynagrodzeń pracowników najniżej zarabiających;

11) płace za czas przestojów i braki produkcyjne powstałe nie z winy pracownika;

12) dopłaty za rozłąkę;

13) wynagrodzenia za czynności dodatkowe wykonywane przez nauczycieli w szkole, zgodnie z obowiązującymi przepisami;

14) wynagrodzenia za czas urlopów wypoczynkowych lub okolicznościowych;

15) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy pracownika, obciążające zakład pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami;

16) wynagrodzenia za czas nieobecności pracowników, związanej z wykonywaniem obowiązków społecznych i państwowych;

17) dodatkowe wynagrodzenie radców prawnych określone w § 6 uchwały nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, zjednoczeniach oraz w bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94, poz. 438);

18) ekwiwalenty dla nauczycieli za zawieszoną rentę w razie zatrudnienia;

19) dodatki terenowe;

20) wynagrodzenia za przerwy w pracy matek karmiących;

21) wynagrodzenia pracowników delegowanych na kursy szkoleniowe i dokształcające;

22) wynagrodzenia za przeprowadzanie egzaminów oraz wynagrodzenia za recenzowanie prac kontrolnych na studiach zaocznych;

23) wynagrodzenie chałupników;

24) ryczałty za opiekę nad klubami racjonalizatorskimi i za prowadzenie księgowości kas zapomogowo-pożyczkowych;

25) ryczałty dla społecznych inspektorów pracy;

26) odprawy przy zwolnieniu z pracy, przenoszeniu pracowników, przewidziane w obowiązujących przepisach;

27) wartość deputatów lub innych świadczeń wydawanych bezpłatnie lub częściowo odpłatnie pracownikom, zgodnie z obowiązującymi przepisami;

28) wartość umundurowania wydawanego bezpłatnie lub częściowo odpłatnie pracownikom zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 7. 1. Do bezosobowego funduszu płac zalicza się należności osób fizycznych za wykonywanie doraźnych usług polegających głównie na osobistej pracy, dla których ze względu na ich doraźny lub przejściowy charakter bądź też ze względu na niewielkie rozmiary nie jest przewidziane zatrudnienie w planie zatrudnienia jednostki gospodarki uspołecznionej, a w szczególności:

1) wynagrodzenia za usługi załadunkowe i wyładunkowe;

2) wynagrodzenia za pranie i naprawę odzieży ochronnej i roboczej, jak również ekwiwalent za te prace;

3) wynagrodzenia za drobne roboty i usługi;

4) wynagrodzenia za prace związane z opracowaniem, oceną lub realizacją projektów racjonalizatorskich oraz popularyzacją wynalazczości i postępu technicznego;

5) wynagrodzenia osób wykonujących pracę chałupniczą na zlecenie przedsiębiorstw handlu uspołecznionego;

6) wynagrodzenia za udział w posiedzeniach komisji;

7) wynagrodzenia za ekspertyzy, konsultacje, porady, tłumaczenia;

8) wynagrodzenia za wykłady w zakresie szkolenia wewnątrzzakładowego, prowadzone przez wykładowców nie będących pracownikami przedsiębiorstwa, na kursach zawodowych organizowanych przez jednostki budżetowe oraz wykładowców nie będących stałymi pracownikami w ośrodkach kursowych;

9) honoraria za prace twórcze i autorskie, z wyjątkiem honorariów, o których mowa w § 8;

10) wynagrodzenia za udział w orkiestrze zakładowej;

11) wynagrodzenia za nadzór inwestycyjny i prace projektowe;

12) wynagrodzenia osób zatrudnionych przy czynnościach obsługowych prezydium gromadzkiej rady narodowej (zarządzenie Ministra Finansów z dnia 4 lipca 1955 r. w sprawie zasad wynagradzania osób zatrudnionych przy czynnościach obsługowych prezydium gromadzkiej rady narodowej — Monitor Polski Nr 120, poz. 1586).

2. Do bezosobowego funduszu płac nie zalicza się należności za świadczenia:

1) osób wykonujących przemysł domowy lub ludowy, z wyjątkiem wypadków określonych w ust. 1 pkt 5;

2) od których pobierany jest podatek dochodowy, obrotowy lub gruntowy oraz za usługi wymienione w art. 9 ust. 1 pkt 19 dekretu z dnia 30 czerwca 1951 r. o podatku gruntowym (Dz. U. z 1955 r. Nr 23, poz. 143, z 1956 r. Nr 55, poz. 251, z 1957 r. Nr 32, poz. 140 i z 1962 r. Nr 66, poz. 326).

§ 8. 1. Do funduszu honorariów (§ 2 ust. 1 pkt 1 lit. c) zalicza się honoraria za prace: twórcze, autorskie, artystyczne i realizatorskie wypłacane w:

1) przedsiębiorstwach kinematografii;

2) przedsiębiorstwach widowiskowych i muzycznych (między innymi teatry, estrady, filharmonie);

3) przedsiębiorstwach wydawniczych;

4) przedsiębiorstwie „Polskie Nagrania";

5) Przedsiębiorstwie Wystaw i Targów;

6) Przedsiębiorstwie Usług Reklamowych „Reklama";

7) przedsiębiorstwie „Pracownie Sztuk Plastycznych";

8) Polskiej Agencji Artystycznej „Pagart";

9) Polskiej Agencji Prasowej PAP;

10) Komitecie do Spraw Radia i Telewizji „Polskie Radio i Telewizja";

11) jednostkach podległych Polskiej Akademii Nauk;

12) instytutach naukowo-badawczych;

13) centralnych laboratoriach oraz innych placówkach zaplecza naukowo-technicznego;

14) wyższych uczelniach;

15) przedsiębiorstwach handlu zagranicznego „Agpol" i „Polservice".

2. Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) lub prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) może w uzasadnionych wypadkach, za zgodą Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, wprowadzić wyodrębnienie funduszu honorariów w innych przedsiębiorstwach lub instytucjach niż wymienione w ust. 1 oraz w odniesieniu do jednostek nie będących przedsiębiorstwami również za zgodą Ministra Finansów.

3. Do funduszu honorariów, wyodrębnionego w jednostkach określonych w ust. 1 i 2, zalicza się należności wypłacane za prace wykonywane przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, zawieranych zarówno z pracownikami obcymi, jak również z pracownikami własnymi w zakresie usług związanych z podstawową (statutową) działalnością. W szczególności fundusz honorariów obejmuje honoraria za prace związane z:

1) przygotowaniem, realizowaniem i rozpowszechnianiem filmów;

2) przygotowaniem, realizowaniem i organizacją imprez artystycznych, teatralnych, muzycznych, audycji radiowych i telewizyjnych itp.;

3) przygotowaniem i edycją książek, czasopism, wydawnictw prasowych i publikacji;

4) projektowaniem i wykonawstwem usług artystycznych z zakresu plastyki;

5) przygotowaniem środków reklamy;

6) przygotowaniem materiałów instruktażowych i szkoleniowych;

7) korespondencją redakcji z czytelnikami (publikowaną w prasie);

8) twórczością kompozytorską.

4. Z funduszu honorariów mogą być wynagradzane tylko prace, które nie mogą być wykonane przez własnych pracowników w ramach ich obowiązków służbowych, wynikających z umowy o pracę oraz ustalonych odpowiednimi przepisami norm pracy.

5. Należności z tytułu praw autorskich, wypłacane na rzecz stowarzyszeń twórczych, nie obciążają funduszu honorariów.

§ 9. Do funduszu prowizji zalicza się wszelkie należności osób fizycznych za wykonywane przez nie zlecone im czynności, opłacane według określonej wysokości stawki prowizyjnej od dokonywanych transakcji sprzedaży lub kupna oraz wykonywanych usług, a w szczególności:

1) za sprzedaż prowadzoną na zasadach umowy agencyjnej oraz za sprzedaż akwizycyjną;

2) za skup, składowanie, transport, kopcowanie ziemiopłodów;

3) za skup i odprzedaż opakowań;

4) za skup runa leśnego i drewna;

5) za skup zdecentralizowany nadwyżek rolnych oraz innych od ludności (np. za skup mleka, jaj itp.);

6) za kolportaż książek;

7) za wykonywanie czynności agentów ubezpieczeniowych;

8) za prowadzenie punktów „Totalizatora Sportowego" oraz innych gier liczbowych;

9) za usługi inseminacyjne;

10) za roznoszenie mleka i innych towarów.

Rozdział 3.

Wynagrodzenia z funduszu zakładowego i funduszów o podobnym charakterze.

§ 10. 1. Do wynagrodzeń z funduszu zakładowego lub funduszów o podobnym charakterze (za szczególne osiągnięcia ekonomiczne załóg, funduszu zakładowego lub premiowego państwowych gospodarstw rolnych, czystej nadwyżki spółdzielni itp.) zalicza się wszelkie wypłaty pieniężne i świadczenia w naturze, dokonywane na rzecz osób fizycznych z części tych funduszów przeznaczonej na nagrody i świadczenia.

2. Do wynagrodzeń z czystej nadwyżki spółdzielni, pozostającej do dyspozycji walnego zgromadzenia członków, zalicza się wypłaty pieniężne i świadczenia w naturze z części przeznaczonej na nagrody i świadczenia dokonywane na rzecz osób fizycznych.

3. Do wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 i 2, nie zalicza się wydatków o charakterze świadczeń na rzecz pracowników i ich rodzin, jak np. dopłaty do kolonii i półkolonii, zakup biletów do teatrów i kin, opłata kosztów wycieczek itp., pokrywanych z części funduszów wy-

mienionych w ust. 1 lub z czystej nadwyżki spółdzielni, przeznaczonych na nagrody i świadczenia.

Rozdział 4.

Inne wynagrodzenia.

§ 11. Do innych wynagrodzeń przewidzianych w § 2 ust. 1 pkt 3 zalicza się pozostałe, nie objęte §§ 6, 7, 8, 9 i 10 wypłaty pieniężne i świadczenia w naturze dokonywane przez jednostki gospodarki uspołecznionej na rzecz osób fizycznych z tytułu stosunku pracy lub wykonania określonej pracy zarówno ze środków własnych, jak i środków innych jednostek (np. jednostki nadrzędnej, Centralnej Rady Związków Zawodowych, central handlu zagranicznego), a w szczególności:

1) premie wypłacane osobom fizycznym nie będącym pracownikami;

2) nagrody pieniężne i rzeczowe dla jubilatów, konkursowe i inne;

3) jednorazowe nagrody, wypłacane na podstawie doraźnych uchwał Rządu;

4) wynagrodzenia twórców za wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia;

5) nagrody za racjonalizację i współzawodnictwo pracy;

6) wypłaty z funduszu autorskiego;

7) stypendia pracownicze i fundowane;

8) zwrot kosztów za pomoce szkolne;

9) wynagrodzenia za praktyki płatne przez zakład pracy i wynagrodzenia za prace wypłacane bezpośrednio do rąk uczniów nie będących pracownikami zakładu pracy;

10) renty, odszkodowania i odprawy pośmiertne w części obciążającej zakład pracy w drodze regresu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

11) renty i odszkodowania w tej ich części, w której nie są wypłacane ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

12) wartość wyżywienia wydawanego w pełni lub częściowo bezpłatnie, jeżeli nie stanowi ono deputatu, w części nie opłacanej;

13) zapomogi;

14) pozostałe nagrody i wynagrodzenia nie zaliczone do funduszu płac.

Rozdział 5.

Przepisy końcowe.

§ 12. Minister Finansów ustali zasady ewidencji wynagrodzeń za pracę, zapewniające pełne ujęcie księgowe tych wynagrodzeń z podziałem na składniki wymienione w § 2.

§ 13. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów dostosuje sprawozdawczość z zatrudnienia i płac do wymagań niniejszej uchwały.

§ 14. Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów w porozumieniu z Ministrem Finansów i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może wprowadzić w miarę potrzeby w wypadkach uzasadnionych zmiany w zakresie klasyfikacji składników funduszu płac i pozostałych wynagrodzeń z tytułu pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej, określonych niniejszą uchwałą.

§ 15. Traci moc uchwała nr 107 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie składników funduszu płac, wynagrodzeń z funduszu zakładowego i z czystej nadwyżki spółdzielni oraz składników wynagrodzeń nie objętych funduszem płac w jednostkach na rozrachunku gospodarczym (Monitor Polski Nr 29, poz. 124).

§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1965 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

41

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŁĄCZNOSCI

z dnia 22 grudnia 1964 r.

w sprawie tabel stanowisk i zaszeregowań pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" oraz wykazu stanowisk kierowniczych i samodzielnych.

(Dziennik Ustaw z dnia 12 stycznia 1965 r. Nr 3, poz. 10)

Na podstawie art. 18 ust. 2 przepisów z dnia 22 marca 1928 r. o utworzeniu państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1932 r. Nr 105, poz. 379), art. 65 i art. 66 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o łączności (Dz. U. Nr 8, poz. 48) oraz § 2 ust. 2 i § 7 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 września 1957 r. w sprawie uposażenia pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1957 r. Nr 49, poz. 236, z 1960 r. Nr 38, poz. 226 i z 1964 r. Nr 47, poz. 319) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się tabele stanowisk i zaszeregowań pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon", zwanych w dalszym ciągu „pracownikami", stanowiące załączniki nr 1—5, oraz ustala się wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych, stanowiący załącznik nr 6.

§ 2. Pracownicy pozostający w stosunku służbowym w dniu 1 stycznia 1965 r. zostaną zaszeregowani do jednej z grup i szczebla uposażenia zasadniczego, przewidzianych dla danego stanowiska.

§ 3. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych nie przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami, z wyjątkiem wypadków, w których właściwy przełożony zlecił tym pracownikom wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych:

1) w dni robocze, jeżeli wykonywane prace nie wchodzą w zakres normalnych obowiązków pracownika,

2) w dni ustawowo wolne od pracy, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał dnia wolnego od pracy lub dodatku za pracę w niedziele i inne dni wolne od pracy.

2. Wyjątki przewidziane w ust. 1 nie dotyczą:

1) dyrektorów jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności, ich stałych zastępców oraz głównych księgowych,

2) dyrektorów (naczelników) jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio dyrektorowi okręgu poczty i telekomunikacji i ich stałych zastępców.

3. Pracownikom wymienionym w ust. 2 w żadnym wypadku nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

4. Pracowników, którym na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, powierzono jego zastępstwo, uważa się po upływie trzech miesięcy pełnienia zastępstwa za pracowników na stanowisku kierowniczym.

§ 4. Traci moc rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 18 września 1957 r. w sprawie tabeli zaszeregowań pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" i przedsiębiorstw Międzymiastowych Kabli Telekomunikacyjnych (Dz. U. z 1957 r. Nr 60, poz. 324 i z 1960 r. Nr 31, poz. 177).

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1965 r.

Minister Łączności: *Z. Moskwa*

Załączniki do rozporządzenia Ministra Łączności z dnia 22 grudnia 1964 r. (poz. 10).

Załącznik nr 1.

Tabela nr 1

stanowisk i zaszeregowań pracowników dyrekcji okręgów poczty i telekomunikacji

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
1	Dyrektor okręgu poczty i telekomunikacji	1—2
2	Wicedyrektor okręgu poczty i telekomunikacji, główny księgowy	2—3
3	Kierownik działu, zastępca głównego księgowego, radca prawny	3—5
4	Kierownik sekcji, kierownik pracowni, inspektor okręgowy, starszy radca — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy inspektor — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy	4—6
5	Starszy radca, starszy inspektor	5—7
6	Radca, inspektor, starszy księgowy	6—8
7	—	—
8	Kierownik kancelarii, starszy referent, księgowy	8—10
9	Starszy kontysta, kreślarz, starsza maszynistka poza halą maszyn	9—11
10	Referent, starsza maszynistka w hali maszyn	10—12
11	Kontysta, archiwista, kancelista	11—13
12	Maszynistka	12—13
—	Praktykant z wyższym wykształceniem	10

Załącznik nr 2.

Tabela nr 2

stanowisk i zaszeregowań pracowników jednostek nadzoru i jednostek pomocniczych, podległych bezpośrednio Ministrowi Łączności

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
1	Dyrektor Biura Planów Perspektywicznych Łączności (BPPŁ), Centralnego Biura Szkolenia Kadr Łączności (CBS), Biura Dyspozycyjnego Międzymiastowych Łączy Telekomunikacyjnych (BDMŁT)	1—2

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
2	kacji (CBR), Centrali Zaopatrzenia Poczty i Telekomunikacji (CZPiT) Dyrektor Centralnego Biura Rozrachunkowego Poczty i Telekomuni-	2—3
3	Zastępca dyrektora CBR i CZPiT, główny księgowy CBR i CZPiT, kierownik działu w CBS i BDMŁT, kierownik wieloosobowego stanowiska pracy w BPPŁ	3—5
4	Starszy radca na samodzielnym stanowisku w BPPŁ, starszy inspektor odbiorów w CZPiT, kierownik działu w CBR i CZPiT, radca prawny w CZPiT, kierownik wydziału w CBR, kierownik sekcji w BDMŁT	4—7
5	Starszy radca w BPPŁ, CBS i BDMŁT, inspektor odbiorów w CZPiT, kierownik sekcji w CBR i CZPiT, kierownik oddziału w CBR, kierownik magazynów w CZPiT	5—8
6	Radca, inspektor ruchu w CBR, starszy księgowy	6—9
7	Kierownik magazynu w CZPiT, kontroler w CBR	7—10
8	Starszy referent, księgowy	8—10
9	Starsza maszynistka poza halą maszyn Magazynier w CZPiT, starszy asystent, starszy kontysta, kreślarz	9—11 9—12
10	Referent, starsza maszynistka w hali maszyn	10—12
11	Asystent, kontysta, archiwista, kancelista	11—13
12	Maszynistka	12—13
—	Praktykant ze średnim wykształcenem w CBR	12
13	—	—
14	—	—
15	Starszy ekspedient	10—12
16	—	—
17	Ekspedient	12—14

Załącznik nr 3.

Tabela nr 3

stanowisk i zaszeregowań pracowników technicznych w telekomunikacyjnych i pocztowo-telekomunikacyjnych jednostkach organizacyjnych oraz w jednostkach pomocniczych

(Stanowiska administracyjne w Głównym Urzędzie Telekomunikacji Międzymiastowej nie wymienione w tabeli nr 3 i 4 według tabeli nr 1).

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
1	Dyrektor Głównego Urzędu Telekomunikacji Międzymiastowej (GUTM)	1—2
2	Zastępca dyrektora GUTM, dyrektor okręgowego urzędu telekomunikacji międzymiastowej (OUTM)	2—3
3	Dyrektor rejonu pozaklasowego, dyrektor urzędu pozaklasowego, zastępca dyrektora OUTM, kierownik laboratorium w OUTM	3—5
4	Dyrektor rejonu, zastępca dyrektora rejonu pozaklasowego, naczelnik urzędu I kl., naczelnik okręgowych warsztatów teletechnicznych (OWT), naczelnik okręgowej składnicy zaopatrzenia poczty i telekomunikacji (OSZPiT), zastępca dyrektora urzędu pozaklasowego, kierownik wydziału, inspektor techniczny, starszy instruktor techniczny — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy	4—6
5	Zastępca dyrektora rejonu, naczelnik urzędu II kl., zastępca naczelnika urzędu I kl., kierownik nadzoru telekomunikacyjnego, kierownik sekcji, kierownik oddziału, kierownik warsztatu w OWT, starszy instruktor techniczny	5—7
6	Kierownik magazynów w OSZPiT, instruktor techniczny	6—8

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
7	Kierownik magazynu	7—10
8	Starszy referent, młodszy instruktor techniczny	8—11
9	Magazynier, kreślarz	9—12
10	Referent	10—12
11	—	—
12	—	—
13	Nadzorca	7—10
14	Starszy monter	9—11
15	—	—
16	Monter	11—13
17	Pomocnik montera	13

Załącznik nr 4.

Tabela nr 4

stanowisk i zaszeregowań pracowników w pocztowych, pocztowo-telekomunikacyjnych i telekomunikacyjnych jednostkach organizacyjnych oraz w jednostkach pomocniczych

(Stanowiska administracyjne w Głównym Urzędzie Telekomunikacji Międzymiastowej nie wymienione w tabeli nr 3 i 4 według tabeli nr 1).

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
1	—	—
2	Dyrektor Urzędu Wymiany Poczty Warszawa 3 (UWP W. 3), główny księgowy w Głównym Urzędzie Telekomunikacji Międzymiastowej	2—3
3	Dyrektor obwodu pozaklasowego, dyrektor Urzędu Pocztowo-Telekomunikacyjnego Warszawa 2, zastępca dyrektora UWP W. 3, główny księgowy w UWP W. 3, dyrektor urzędu pozaklasowego	3—5
4	Dyrektor obwodu, zastępca dyrektora obwodu pozaklasowego, naczelnik urzędu I kl., zastępca dyrektora urzędu pozaklasowego, kierownik działu, radca prawny UWP W. 3, kierownik wydziału	4—7
5	Zastępca dyrektora obwodu, naczelnik urzędu II kl., zastępca naczelnika urzędu I kl., kierownik sekcji, kierownik oddziału	5—8
6	Starszy inspektor obwodu — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy księgowy — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, inspektor ruchu w UWP W. 3 i urzędzie pozaklasowym	6—8
	Naczelnik urzędu III kl., starszy księgowy w UWP W. 3, starszy kontroler — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy kontroler — kierownik zmiany	6—9
7	Naczelnik urzędu IV kl., starszy referent — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, inspektor obwodu, kontroler — kierownik zmiany, kontroler — kierownik zespołu w służbie pocztowej (co najmniej 5 pracowników), kierownik magazynu, kontroler — kierownik zespołu w służbie telekomunikacyjnej, kontroler	7—10
8	Starszy referent, księgowy	8—10
9	Naczelnik urzędu V kl., starszy asystent, starsza telefonistka, starsza telegrafistka, starszy kontysta, magazynier	9—12
	Starsza maszynistka poza halą maszyn	9—11
10	Naczelnik urzędu VI i VII kl., referent, starsza maszynistka w hali maszyn	10—12
11	Asystent, telefonistka, telegrafistka, kontysta, archiwista, kancelista	11—13

Lp. stanowiska	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
12	Maszynistka	12—13
—	Praktykant ze średnim wykształceniem	12
—	Praktykant z podstawowym wykształceniem	13
13	—	—
14	—	—
15	Kierownik agencji, starszy doręczyciel, starszy ekspedient	10—12
16	—	—
17	—	—
18	Doręczyciel, ekspedient	12—14

Załącznik nr 5.

Tabela nr 5

stanowisk i zaszeregowań pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko	Grupa uposażenia zasadniczego
1	Rzemieślnik wykwalifikowany, palacz centralnego ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	9—11
2	Palacz centralnego ogrzewania (system grawitacyjny)	10—13
3	Dozorca budynków o kubaturze ponad 10 000 m^3	11—13
4	Starszy woźny, dozorca budynków o kubaturze od 5001 m^3 do 10 000 m^3	12—13
5	Robotnik gospodarczy, pomocnik palacza centralnego ogrzewania	12—14
6	Woźny, dźwigowy, szatniarz, dozorca budynków o kubaturze do 5000 m^3	13—15
7	Sprzątaczka *)	15

*) Wynagrodzenie zasadnicze sprzątaczki wynagradzanej według powierzchni sprzątanej, stanowiące podstawę ustalenia stawki jednostkowej za m^2 powierzchni sprzątanej, wynosi 640 zł.

Załącznik nr 6.

WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH i SAMODZIELNYCH

1. Stanowiska kierownicze.

Dyrektor okręgu poczty i telekomunikacji,
Wicedyrektor okręgu poczty i telekomunikacji,
Dyrektor:
Biura Planów Perspektywicznych Łączności (BPPŁ),
Centralnego Biura Szkolenia Kadr Łączności,
Biura Dyspozycyjnego Międzymiastowych Łączy Telekomunikacyjnych,
Głównego Urzędu Telekomunikacji Międzymiastowej (GUTM),
Centralnego Biura Rozrachunkowego Poczty i Telekomunikacji (CBR),
Centrali Zaopatrzenia Poczty i Telekomunikacji (CZPiT),
Urzędu Wymiany Poczty Warszawa 3 (UWP W. 3),
Zastępca dyrektora GUTM, CBR, CZPiT i UWP W. 3,
Główny księgowy,
Zastępca głównego księgowego,
Dyrektor:
okręgowego urzędu telekomunikacji międzymiastowej (OUTM),
rejonu pozaklasowego,
obwodu pozaklasowego,
urzędu pozaklasowego,
rejonu,
obwodu,
Zastępca dyrektora:
OUTM,
rejonu pozaklasowego,
obwodu pozaklasowego,
urzędu pozaklasowego,
rejonu,
obwodu,
Kierownik działu,
Kierownik wieloosobowego stanowiska pracy w BPPŁ,
Kierownik wydziału,
Kierownik laboratorium w OUTM,
Naczelnik urzędu I kl.,
Zastępca naczelnika urzędu I kl.,
Naczelnik okręgowych warsztatów teletechnicznych (OWT),
Naczelnik okręgowej składnicy zaopatrzenia poczty i telekomunikacji,
Kierownik sekcji,
Kierownik pracowni w dyrekcji okręgu poczty i telekomunikacji,
Kierownik oddziału,

Starszy instruktor techniczny — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Starszy radca — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Starszy inspektor — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Kierownik magazynów,
Kierownik warsztatu w OWT,
Naczelnik urzędu II kl.,
Kierownik magazynu,
Kierownik nadzoru telekomunikacyjnego,
Starszy inspektor obwodu — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Starszy księgowy — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Starszy kontroler — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Starszy kontroler — kierownik zmiany (w zakresie przyjmowania i przekazywania zmiany),
Naczelnik urzędu III kl.,
Kierownik kancelarii,
Starszy referent — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy,
Kontroler — kierownik zmiany (w zakresie przyjmowania i przekazywania zmiany),
Magazynier (w zakresie przyjmowania i przekazywania zmiany),

w stacjach maszyn licząco-analitycznych:

Kierownik stacji,
Zastępca kierownika stacji,
Kierownik zespołu,
Kierownik sekcji,
Główny mechanik,

w Straży Pocztowej:

Komendant oddziału,
Zastępca komendanta oddziału.

2. Inne stanowiska samodzielne.

Radca prawny,
Inspektor okręgowy,
Starszy radca na samodzielnym stanowisku w BPPŁ,
Starszy inspektor odbiorów w CZPiT,
Starszy inspektor,
Inspektor odbiorów w CZPiT,
Inspektor techniczny,
Inspektor,
Inspektor ruchu w CBR, UWP W. 3 i urzędzie pozaklasowym,

w stacjach maszyn licząco-analitycznych:

Starszy organizator pracy — starszy programista.

42

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŁĄCZNOŚCI

z dnia 22 grudnia 1964 r.

w sprawie dodatku służbowego dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon".

(Dziennik Ustaw z dnia 12 stycznia 1965 r. Nr 3, poz. 11)

Na podstawie art. 18 ust. 2 przepisów z dnia 22 marca 1928 r. o utworzeniu państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1932 r. Nr 105, poz. 379) oraz art. 65 i art. 66 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o łączności (Dz. U. Nr 8, poz. 48) i § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 września 1957 r. w sprawie uposażenia pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1957 r. Nr 49, poz. 236, z 1960 r. Nr 38, poz. 226 i z 1964 r. Nr 47, poz. 319) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownik mianowany na stanowisko określone w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia otrzymuje dodatek służbowy w wysokości ustalonej w tym załączniku.

2. Pracownikowi, któremu powierzono obowiązki lub zastępstwo pracownika otrzymującego dodatek służbowy, a zajmującego stanowisko kierownicze organizacyjnie przewidziane, przysługuje prawo do dodatku służbowego w razie:

1) powierzenia obowiązków — z dniem pierwszym miesiąca następującego po powierzeniu obowiązków,

2) zastępstwa — po upływie trzech miesięcy zastępstwa.

§ 2. 1. Dodatek służbowy nie przysługuje:

1) pracownikowi zawieszonemu w pełnieniu służby,

2) pracownikowi nie pełniącemu co najmniej przez trzy miesiące czynności przywiązanych do stanowisk określonych w wykazie.

2. W wypadkach określonych w ust. 1 pkt 2 kierownik jednostki organizacyjnej podległej bezpośrednio Ministrowi Łączności może, biorąc pod uwagę przydatność pracownika w służbie, przyznać mu dodatek służbowy na okres do jednego roku.

§ 3. 1. Pracownik może otrzymać dodatek służbowy tylko z jednego tytułu.

2. W razie zbiegu dwu lub więcej tytułów do dodatku służbowego pracownikowi przysługuje dodatek najwyższy.

§ 4. Pracownikowi pobierającemu dodatek służbowy nie przysługuje premia oraz dodatki za pracę w ambulansach i przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach, za pracę w rozdzielniach, za pracę przy przeładunku oraz dodatek kasowy.

§ 5. Prawo do dodatku służbowego gaśnie z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustały warunki uzasadniające wypłatę dodatku.

§ 6. Dodatek służbowy jest płatny łącznie z uposażeniem zasadniczym.

§ 7. Traci moc rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 18 września 1957 r. w sprawie dodatków służbowych dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. Nr 60, poz. 324).

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1965 r.

Minister Łączności: *Z. Moskwa*

Załącznik do rozporządzenia Ministra Łączności z dnia 22 grudnia 1964 r. (poz. 11).

WYKAZ STANOWISK, DO KTÓRYCH PRZYWIĄZANY JEST DODATEK SŁUŻBOWY

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna zł	
		od	do
1	Dyrektor okręgu poczty i telekomunikacji, dyrektor Głównego Urzędu Telekomunikacji Międzymiastowej (GUTM)	900	1500
2	Dyrektor Biura Planów Perspektywicznych Łączności (BPPŁ), Centralnego Biura Szkolenia Kadr Łączności (CBS), Biura Dyspozycyjnego Międzymiastowych Łączy Telekomunikacyjnych (BDMŁT)	800	1400
3	Wicedyrektor okręgu poczty i telekomunikacji, główny księgowy w dyrekcji okręgu poczty i telekomunikacji (DOPiT) i w GUTM, dyrektor Centralnego Biura Rozrachunkowego Poczty i Telekomunikacji (CBR), Centrali Zaopatrzenia Poczty i Telekomunikacji (CZPiT), zastępca dyrektora GUTM, dyrektor Urzędu Wymiany Poczty Warszawa 3 (UWP W. 3)	650	1200
4	Dyrektor okręgowego urzędu telekomunikacji międzymiastowej (OUTM), Urzędu Pocztowo-Telekomunikacyjnego Warszawa 2 (UPT W. 2), rejonu pozaklasowego, obwodu pozaklasowego, zastępca dyrektora CBR, CZPiT i UWP W. 3, główny księgowy w CBR, CZPiT i UWP W. 3	600	1100
5	Kierownik działu w DOPiT i GUTM, zastępca głównego księgowego w DOPiT i GUTM, radca prawny w DOPiT i GUTM, dyrektor urzędu pozaklasowego, zastępca dyrektora OUTM i UPT W. 2, dyrektor rejonu, obwodu, zastępca dyrektora rejonu pozaklasowego, obwodu pozaklasowego, kierownik laboratorium w OUTM	500	1000
6	Kierownik sekcji w DOPiT i GUTM, kierownik pracowni w DOPiT, kierownik działu w CBS i BDMŁT, kierownik wieloosobowego stanowiska pracy w BPPŁ, starszy radca — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy w DOPiT i GUTM, starszy inspektor — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy w DOPiT i GUTM, inspektor okręgowy, starszy radca na samodzielnym stanowisku w BPPŁ, starszy inspektor odbiorów w CZPiT	450	900
7	Kierownik działu w CBR, CZPiT i UWP W. 3, kierownik sekcji w BDMŁT, radca prawny w UWP W. 3 i CZPiT, kierownik wydziału, naczelnik urzędu I kl., naczelnik okręgowych warsztatów teletechnicznych (OWT), naczelnik okręgowej składnicy zaopatrzenia poczty i telekomunikacji (OSZPiT), zastępca dyrektora urzędu pozaklasowego, inspektor techniczny, zastępca dyrektora rejonu, zastępca dyrektora obwodu, starszy instruktor techniczny — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy	400	800
8	Starszy radca w DOPiT, GUTM, BPPŁ, CBS i BDMŁT, starszy inspektor w DOPiT i GUTM, inspektor odbiorów w CZPiT	350	700
9	Naczelnik urzędu II kl., zastępca naczelnika urzędu I kl., kierownik sekcji, kierownik oddziału, kierownik magazynów w CZPiT, kierownik nadzoru telekomunikacyjnego, kierownik warsztatu w OWT	150	450
10	Naczelnik urzędu III kl., starszy inspektor obwodu — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy księgowy — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy kontroler — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, starszy kontroler — kierownik zmiany, kierownik magazynów w OSZPiT, radca, inspektor, starszy księgowy w DOPiT, GUTM, UWP W. 3, CBR i CZPiT, inspektor ruchu w CBR, UWP W. 3 i urzędzie pozaklasowym	150	400
11	Naczelnik urzędu IV kl., starszy referent — kierownik wieloosobowego stanowiska pracy, inspektor obwodu, kontroler — kierownik zmiany, kontroler — kierownik zespołu w służbie pocztowej (co najmniej 5 pracowników), naczelnik urzędu V kl.	100	350
12	Kierownik kancelarii, kierownik magazynu, naczelnik urzędu VI i VII kl., starszy referent, księgowy, kontroler w CBR, kierownik agencji	100	300

43

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ŁĄCZNOŚCI

z dnia 22 grudnia 1964 r.

w sprawie dodatków dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" za nocną służbę oraz za specjalne i uciążliwe warunki pracy.

(Dziennik Ustaw z dnia 12 stycznia 1965 r. Nr 3, poz. 12)

Na podstawie art. 18 ust. 2 przepisów z dnia 22 marca 1928 r. o utworzeniu państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1932 r. Nr 105, poz. 379) oraz art. 65 i art. 66 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o łączności (Dz. U. Nr 8, poz. 48) i § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 września 1957 r. w sprawie uposażenia pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" (Dz. U. z 1957 r. Nr 49, poz. 236, z 1960 r. Nr 38, poz. 226 i z 1964 r. Nr 47, poz. 319) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się dla pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon", zwanych dalej „pracownikami", dodatki określone w §§ 2—18 niniejszego rozporządzenia.

Dodatek za nocną służbę

§ 2. 1. Pracownicy otrzymują za pełnienie służby w porze nocnej od godz. 22 do 6 dodatek za każdą godzinę służby, przy czym czasu do 30 minut nie uwzględnia się, a czas ponad 30 minut liczy się za całą godzinę.

2. Dodatek za służbę nocną wynosi:

1) dla pracowników zatrudnionych w służbie telefonicznej, telegraficznej, konserwacji urządzeń telekomunikacyjnych i ekspedycyjno-rozdzielczej — 0,75 zł za godzinę,

2) dla pozostałych pracowników — 0,50 zł za godzinę.

3. Dodatek za służbę nocną nie przysługuje:

1) pracownikom zatrudnionym w ambulansach i przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach,

2) pracownikom, którzy w okresie wykonywania służby nocnej mają prawo do diet z tytułu podróży służbowych lub ryczałtu za wyjazdy.

Dodatek za pracę w ambulansach i przy konwojowaniu poczty.

§ 3. 1. Pracownicy, zatrudnieni w ambulansach i przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach, otrzymują za każdą godzinę jazdy oraz za czas pracy związanej z rozpoczęciem i zakończeniem pracy w ambulansie dodatek w wysokości:

1) 3 zł dla pracowników pełniących służbę w ambulansach dalekiego zasięgu (międzywojewódzkich),

2) 2,5 zł dla pracowników pełniących służbę w pozostałych ambulansach,

3) 1,5 zł dla konwojentów poczty na kolejach i traktach, jeżeli ich czas pracy w ciągu miesiąca nie przekracza 100 godzin, a 2 zł, jeżeli ich czas pracy przekracza 100 godzin w ciągu miesiąca.

2. Kierownikom ambulansów przysługuje dodatek zwiększony o 10%.

3. Łączny czas pracy związanej z rozpoczęciem i zakończeniem pracy stanowiącej podstawę do przyznania dodatku nie może bez zgody Ministra Łączności przekraczać 3 godzin dla danego kursu.

4. Przy obliczaniu dodatku nie uwzględnia się czasu do 30 minut, czas zaś ponad 30 minut liczy się za pełną godzinę.

5. Praktykantom dodatek nie przysługuje.

§ 4. 1. Niezależnie od dodatku określonego w § 3 pracownicy zatrudnieni w ambulansach i przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach otrzymują diety za czas służby w ambulansach i przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach oraz za czas pobytu w związku z tą służbą poza zwykłym miejscem służbowym.

2. Czas służby, za który przysługują diety, oblicza się od chwili wyznaczonej na rozpoczęcie pracy w ambulansie lub przy konwoju do chwili planowego przyjazdu ambulansu lub konwoju i wyładowania poczty. Przedłużenie czasu służby wskutek opóźnienia pociągu, o ile przekracza jedną godzinę, dolicza się do czasu służby, za który przysługują diety ambulansowe.

3. Pracownik otrzymuje również diety za czas przejazdu celem objęcia służby ambulansowej lub konwojowej od stacji będącej miejscem służby lub celem powrotu do zwykłego miejsca służbowego po ukończeniu służby. Wysokość diet za ten czas zależna jest od charakteru służby, którą pracownik ma pełnić lub też którą pełnił.

4. Diety, o których mowa w ust. 1, 2 i 3, wynoszą za godzinę dla pracowników pełniących służbę w ambulansach:

1) dla kierownika ambulansu 1,40 zł,

2) dla pozostałych pracowników 1,20 zł,

3) dla pełniących służbę przy konwojowaniu poczty na kolejach i traktach 1,00 zł.

5. Kierownik ambulansu otrzymuje diety w wysokości 1,40 zł za godzinę za cały czas służby według zasad ustalonych w ust. 1, choćby pełnił tę funkcję tylko przy jeździe w jednym kierunku.

6. Diety wypłaca się z dołu 10, 20 i ostatniego dnia miesiąca. Pracownik przed rozpoczęciem jazdy może otrzymać zaliczkę w wysokości nie przekraczającej przewidywanej sumy za okres dziesięciu dni.

7. Pracownik, który w czasie służby ambulansowej lub konwojowej zachorował, otrzymuje za czas pobytu poza zwykłym miejscem służbowym na skutek choroby stwierdzonej świadectwem lekarskim diety oraz zwrot kosztów podróży na zasadach przewidzianych przepisami o należnościach za czynności służbowe poza zwykłym miejscem służbowym. Prawo do diet i zwrotu kosz-

tów podróży powstaje z chwilą spowodowanego chorobą przerwania służby.

8. Do pracowników określonych w niniejszym paragrafie nie mają zastosowania przepisy o należnościach za czynności służbowe poza zwykłym miejscem służbowym, z wyjątkiem wypadku określonego w ust. 7.

9. Pracownicy wyjeżdżający za granicę jako obsady ambulansów i konwojów pocztowych otrzymują za czas pobytu za granicą ryczałt w odpowiedniej walucie obcej.

10. Wysokość ryczałtu za okres 24 godzin pobytu za granicą wynosi 50% stawki diety, jaka przysługuje pracownikom polskich placówek zagranicznych na terenie odpowiednich krajów, przy czym w wypadku przebywania poza granicami kraju:

1) mniej niż 6 godzin — ryczałt nie przysługuje w ogóle,

2) od 6 do 18 godzin — przysługuje połowa ryczałtu,

3) ponad 18 do 24 godzin przysługuje pełny ryczałt, ustalony według zasad podanych w niniejszym ustępie.

11. W razie przebywania poza granicami kraju dłużej niż jedną dobę pracownikom ambulansowo-konwojowym przysługuje za każdą dalszą rozpoczętą dobę:

1) do 8 godzin — połowa ryczałtu,

2) ponad 8 godzin — cały ryczałt.

12. Czas pobytu za granicą, za który pracownikom ambulansów i konwojów przysługuje ryczałt w walutach obcych, liczy się od chwili wyjazdu pociągu z polskiej stacji granicznej do chwili powrotu do polskiej stacji granicznej, przy czym czasu do 30 minut nie bierze się pod uwagę, czas zaś ponad 30 minut liczy się za pełną godzinę.

13. W razie zmiany stawki diety, stanowiącej podstawę do obliczania ryczałtu, wysokość ryczałtu ulega odpowiedniej korekcie z dniem wprowadzenia w życie zmian.

14. Pracownikom otrzymującym ryczałt w walutach obcych nie przysługuje zwrot należności za hotel za granicą.

15. Pracownikom, którzy otrzymują ryczałty w walutach obcych, nie przysługują diety ustalone w ust. 1.

Dodatek za pracę w rozdzielniach.

§ 5. 1. Pracownikom zatrudnionym w rozdzielniach i w ekspedycjach przesyłek pocztowych przysługuje dodatek w wysokości 100 zł, 140 zł i 200 zł miesięcznie.

2. Wysokość dodatku w ramach stawek określonych w ust. 1 dla poszczególnych urzędów pocztowo-telekomunikacyjnych ustali Ministerstwo Łączności, a dla poszczególnych pracowników dyrektor wydzielonego urzędu dworcowego lub obwodowego na podstawie wytycznych Ministerstwa Łączności.

Dodatek za pracę przy przeładunku i przy transporcie wewnętrznym.

§ 6. 1. Pracownikom zatrudnionym w organizacyjnie wydzielonych komórkach (stanowiskach pracy) rozdziału paczek oraz przy pracach związanych z przeładunkiem na peronach kolejowych lub z transportem wewnętrznym, wymagających długotrwałego zwiększonego wysiłku fizycznego, przysługuje dodatek w wysokości 150 zł, 180 zł i 220 zł miesięcznie.

2. Dodatek ten przysługuje również pracownikom sprawującym nadzór nad tymi czynnościami, o ile nie pobierają dodatku służbowego.

3. Wysokość dodatku w ramach stawek określonych w ust. 1 dla poszczególnych urzędów pocztowo-telekomunikacyjnych ustali Ministerstwo Łączności, a dla poszczególnych pracowników dyrektor wydzielonego urzędu dworcowego lub obwodowego na podstawie wytycznych Ministerstwa Łączności.

Dodatek kasowy.

§ 7. 1. Pracownikom urzędów pocztowych, pocztowo-telekomunikacyjnych i telekomunikacyjnych IV klasy i wyższych klas, zatrudnionym w kasach głównych oraz w kasach operacyjnych (okienkach), pobierającym opłaty za usługi pocztowe i telekomunikacyjne oraz przyjmującym wpłaty i dokonującym wypłat pieniężnych, przysługuje dodatek kasowy w wysokości:

1) 150 zł miesięcznie:

a) dla kasjerów kas głównych w urzędach pozaklasowych i I klasy,

b) dla pracowników kas operacyjnych (okienek) wpłat i wypłat pieniężnych w urzędach pozaklasowych i I klasy,

2) 120 zł miesięcznie:

a) dla kasjerów kas głównych oraz pracowników kas operacyjnych (okienek) wpłat i wypłat pieniężnych w urzędach II i III klasy,

b) dla pracowników przeliczających gotówkę (liczników) w kasach głównych oraz w urzędach zbiorczych i zasilających,

3) 80 zł miesięcznie:

a) dla pracowników kas operacyjnych (okienek) wpłat i wypłat pieniężnych w urzędach IV klasy,

b) dla pracowników kas głównych rozliczających doręczycieli z obrotów pieniężnych,

4) 40 zł miesięcznie:

dla pracowników pozostałych kas operacyjnych (okienek) w urzędach IV klasy i wyższych klas.

2. Za zgodą Ministra Łączności może być niektórym pracownikom kas operacyjnych (okienek) w urzędach o dużych obrotach przyznany dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie.

Dodatek za pracę w pomieszczeniach i warunkach szkodliwych dla zdrowia.

§ 8. 1. Pracownikom stale zatrudnionym:

1) przy remontach i konserwacji linii kablowych,

2) przy montażu, demontażu, naprawie, napełnianiu i ładowaniu akumulatorów przenośnych,

3) w akumulatorniach central telefonicznych i telegraficznych oraz stacji wzmacniakowych,

4) w lakierniach i przy lakierowaniu natryskowym,

5) przy produkcji plomb ołowianych,

6) przy obsłudze urządzeń technicznych znajdujących się w pomieszczeniach zagłębionych

i półzagłębionych — przysługuje dodatek według następującej tabeli:

Tabela dodatków za pracę w pomieszczeniach i warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Grupa uposażenia zasadniczego	Miesięczna stawka dodatku w zł
9 i wyższe	165
10	150
11	135
12	120
13 i niższe	105

2. Dodatek ustalony w ust. 1 przysługuje w pełnej wysokości, gdy pracownik zatrudniony jest w sposób, z którym rozporządzenie wiąże prawo do pobierania dodatku przez więcej niż 4 godziny dziennie, a w wysokości 50%, gdy czas zatrudnienia nie przekracza 4 godzin dziennie.

3. Kierownik jednostki podległej bezpośrednio Ministrowi Łączności ustala w ramach wytycznych Ministra stanowiska pracy, na których przysługuje dodatek za obsługę urządzeń technicznych (z wyjątkiem palaczy centralnego ogrzewania i pracowników obsługi zatrudnionych przy sprzątaniu) znajdujących się w pomieszczeniach zagłębionych i półzagłębionych (ust. 1 pkt 6), biorąc pod uwagę warunki zdrowotne pomieszczenia.

Dodatek zakaźny.

§ 9. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych, których pomieszczenia znajdują się na terenie zakładów dla zakaźnie chorych, przysługuje dodatek według następującej tabeli:

Tabela dodatku zakaźnego.

Grupa uposażenia zasadniczego	Miesięczna stawka dodatku w zł
9 i wyższe	330
10	300
11	270
12	240
13 i niższe	210

Dodatek za znajomość języków obcych.

§ 10. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymagających posługiwania się językami obcymi przysługuje dodatek w wysokości 120 zł miesięcznie za znajomość jednego języka, a za znajomość każdego następnego języka 90 zł miesięcznie, z tym że suma dodatków za znajomość języków obcych otrzymywana przez jednego pracownika nie może przekroczyć kwoty 300 zł miesięcznie.

2. Wykaz stanowisk pracy, na których wymaga się znajomości określonych języków obcych, ustala zarządzenie Ministra Łączności.

Dodatek za prowadzenie pojazdów mechanicznych.

§ 11. 1. Dodatek za prowadzenie pojazdów mechanicznych przysługuje pracownikom, którzy oprócz zasadniczych swych czynności ponadto wykonują czynności kierowców pojazdów mechanicznych.

2. Wysokość stawki dodatku, o którym mowa w ust. 1, wynosi miesięcznie:

1) za prowadzenie samochodów
— ciężarowych o nośności 3,5 tony i więcej — 400 zł miesięcznie,
— innych — 300 zł miesięcznie,

2) za prowadzenie i konserwację motocykli będących własnością państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" — 200 zł miesięcznie,

3) za prowadzenie elektrowozów przeznaczonych do rozwożenia paczek lub do przewozu ładunku pocztowego — 250 zł miesięcznie,

4) za prowadzenie elektrowózków peronowych — 200 zł miesięcznie.

Dodatek za zgłoszenie się na wezwanie.

§ 12. 1. Za zgłoszenie się na wezwanie do usunięcia uszkodzeń na liniach i w urządzeniach telekomunikacyjnych poza obowiązującymi godzinami pracy przysługuje pracownikom dodatek w wysokości:

1) 20 zł za zgłoszenie się na wezwanie w porze nocnej, tj. w czasie od godz. 22 do 6, oraz w niedziele i dni wolne od pracy,

2) 15 zł za zgłoszenie się na wezwanie w dzień roboczy w czasie od godz. 6 do 22.

2. Otrzymywanie dodatku, o którym mowa w ust. 1, nie pozbawia pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatek za transport ładunku pocztowego.

§ 13. Pracownikom, przenoszącym lub przewożącym przy pomocy wózka ręcznego albo roweru ładunek pocztowy między urzędem pocztowo-telekomunikacyjnym a punktem wymiany, przysługuje dodatek w wysokości 0,60 zł za drogę od 500 metrów do 1 kilometra, a za dalszy kilometr lub jego część — 0,50 zł.

Dodatek za obsługę radiowęzła.

§ 14. 1. Dodatek za obsługę radiowęzła przysługuje pracownikom obsługującym i utrzymującym w ruchu urządzenia stacyjne radiowęzłów zainstalowanych w placówkach pocztowo-telekomunikacyjnych, o ile czynności są wykonywane dodatkowo poza ustalonymi godzinami pracy.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, wynosi miesięcznie:

1) w placówkach pocztowo-telekomunikacyjnych ze służbą od godz. 8 do 15, od 8 do 12 i od 15 do 18 oraz od 8 do 18 za obsługę radiowęzła liczącego:
a) do 100 głośników — 100 zł,
b) od 101 do 150 głośników — 150 zł,
c) od 151 do 200 głośników — 200 zł,
d) ponad 200 głośników — 250 zł;

2) w placówkach ze służbą od godz. 7 do 21 za obsługę radiowęzła liczącego:
a) do 150 głośników — 75 zł,
b) od 151 do 200 głośników — 100 zł,
c) ponad 200 głośników — 150 zł;

3) w placówkach ze służbą od godz. 7 do 24 za obsługę radiowęzła liczącego:

a) do 200 głośników — 50 zł,
b) ponad 200 głośników — 100 zł.

3. Wysokość dodatku ustala się na podstawie ilości głośników zarejestrowanych na ostatni dzień miesiąca.

4. Pełna stawka dodatku przysługuje tylko w wypadku obsługi i utrzymania w ruchu urządzeń stacyjnych radiowęzła w ciągu całego miesiąca.

5. Przy niepełnym zatrudnieniu należny za ten okres dodatek ustala się proporcjonalnie do ilości dni zatrudnienia w danym miesiącu, licząc za każdy dzień obsługi 1/30 stawki miesięcznej.

6. Za obsługę jednego radiowęzła może być wypłacony tylko jeden dodatek w pełnej stawce miesięcznej.

7. Pracownikowi pobierającemu dodatek za obsługę radiowęzła nie przysługuje za czas obsługi radiowęzła poza godzinami pracy prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Dodatek za wymianę poczty.

§ 15. 1. Dodatek za wymianę poczty przysługuje pracownikom, którzy po godzinach pracy dokonują wymiany poczty.

2. Jeżeli wymiany poczty dokonuje dwóch lub więcej pracowników, dodatek dzieli się między dokonujących wymiany pracowników.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, wynosi miesięcznie od 150 zł do 250 zł w zależności od odległości placówki pocztowo-telekomunikacyjnej od punktu wymiany oraz liczby wymian dokonywanych w ciągu dnia.

4. Wysokość dodatku ustala dyrektor okręgu poczty i telekomunikacji na wniosek dyrektora obwodowego urzędu pocztowo-telekomunikacyjnego, biorąc pod uwagę okoliczności, o których mowa w ust. 3.

5. Pełna stawka dodatku przysługuje tylko w razie dokonywania wymiany poczty w ciągu całego miesiąca. Jeżeli pracownik dokonywał wymiany przez część miesiąca, wysokość przysługującego mu dodatku ustala się proporcjonalnie do ilości dni zatrudnienia, licząc za każdy dzień obsługi 1/30 dodatku.

6. Pracownikowi pobierającemu dodatek za wymianę poczty nie przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatek dla konwojentów za sprzedaż biletów.

§ 16. Konwojentom kursów pocztowo-pasażerskich za sprzedaż biletów pasażerom dokonywaną w autobusach lub samochodach pocztowych przysługuje dodatek, którego wysokość jest uzależniona od wysokości wpływów miesięcznych za sprzedane bilety i wynosi przy wpływach:

1) do 3.000 zł — 5% wpływów,

2) ponad 3.000 zł do 5.000 zł — 3% wpływów od sumy przewyższającej 3.000 zł,

3) ponad 5.000 zł — 1% wpływów od sumy przewyższającej 5.000 zł.

Dodatek za pracę w niedziele i inne dni wolne od pracy.

§ 17. 1. Pracownikom placówek pocztowo-telekomunikacyjnych, którzy pełnią służbę w wymiarze 2 godzin w niedziele i dni wolne od pracy, przysługuje dodatek w wysokości 20 zł za każdy dyżur.

2. Dodatek określony w ust. 1 nie przysługuje pracownikom pełniącym służbę w niedzielę i inne dni wolne od pracy w ramach służby wielozmianowej.

Dodatek za nocne dyżury domowe pracowników stacji wzmacniakowych.

§ 18. 1. Instruktorom technicznym i młodszym instruktorom technicznym zatrudnionym na stacji wzmacniakowej przysługuje dodatek za gotowość zgłoszenia się w porze nocnej, tj. w czasie od godz. 22 do 6, na każde wezwanie dla usunięcia zakłóceń w urządzeniach stacji wzmacniakowej, zwany dalej „dodatkiem za dyżury domowe".

2. Wysokość dodatku za nocne dyżury domowe wynosi 20 zł za jedną noc.

3. Pracownik może być zobowiązany do pełnienia nocnego dyżuru domowego tylko za jego zgodą.

4. Pracownikowi pobierającemu dodatek za nocne dyżury domowe nie przysługują z tytułu zgłoszenia się dla usunięcia zakłóceń w urządzeniach stacji wzmacniakowej inne należności.

Przepisy ogólne.

§ 19. 1. Prawo do dodatków wymienionych w §§ 2—18 przysługuje za czas faktycznego wykonywania czynności, do której jest przywiązany dodatek.

2. Jeżeli faktyczne wykonywanie czynności nie zbiega się z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego, wówczas kwoty dodatku określonego w §§ 5, 6, 7, 8, 9, 10 i 11 ustala się proporcjonalnie do ilości dni zatrudnienia, licząc za każdy dzień pracy 1/25 stawki miesięcznej dodatku.

§ 20. 1. W czasie urlopu oraz we wszystkich wypadkach usprawiedliwionej nieobecności w służbie pracownikowi przysługuje, nie dłużej jednak niż przez trzy miesiące, dodatek w wysokości średniej sumy dodatków pobranych w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających nieobecność w służbie.

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą dodatku ustalonego w § 2 i diet określonych w § 4.

Przepisy końcowe.

§ 21. Traci moc rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 18 września 1957 r. w sprawie dodatków za nocną służbę oraz za specjalne i uciążliwe warunki pracy, przysługujących pracownikom państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" i pracownikom przedsiębiorstw Międzymiastowych Kabli Telekomunikacyjnych (Dz. U. z 1957 r. Nr 60, poz. 327 i z 1962 r. Nr 41, poz. 195).

§ 22. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1965 r.

Minister Łączności: *Z. Moskwa*

44

ROZPORZĄDZENIE MINISTRÓW ŻEGLUGI, ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ, PRZEMYSŁU CIĘŻKIEGO, BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH ORAZ KOMUNIKACJI I PREZESA CENTRALNEGO URZĘDU GOSPODARKI WODNEJ

z dnia 25 stycznia 1965 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy nurków.

(Dziennik Ustaw z dnia 13 lutego 1965 r. Nr 6, poz. 25)

Na podstawie art. 3 ust. 2 dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. z 1954 r. Nr 52, poz. 260 i z 1960 r. Nr 20, poz. 119) zarządza się, co następuje:

Przepisy wstępne.

§ 1. Rozporządzenie dotyczy prac wykonywanych przez nurków w skafandrze klasycznym, na głębokościach nie przekraczających 60 metrów.

§ 2. Nurkowanie w skafandrze klasycznym na głębokościach ponad 60 m jest zabronione.

Kwalifikacje i lekarskie badania nurków.

§ 3. 1. Nurkiem może być osoba o odpowiednim stanie zdrowia, wieku i kwalifikacjach zawodowych.

2. O dopuszczeniu do wykonywania zawodu nurka orzeka Komisja Kwalifikacyjna powołana przez Ministra Żeglugi.

3. Osoba dopuszczona do wykonywania zawodu nurka otrzymuje dokument kwalifikacyjny uprawniający do wykonywania tego zawodu oraz książeczkę nurka.

§ 4. Minister Żeglugi określa kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania zawodu nurka, stopnie zawodowe nurków, skład, zakres działania i tryb postępowania Komisji Kwalifikacyjnej oraz wzór dokumentów określonych w § 3 ust. 3.

§ 5. Każdy pracujący w swym zawodzie nurek powinien posiadać aktualne świadectwo zdrowia, kwalifikujące go do pracy pod wodą i określające dopuszczalną, maksymalną głębokość nurkowania.

§ 6. 1. Kandydaci na nurków powinni być poddani wstępnym badaniom lekarskim.

2. Nurkowie zatrudnieni w swym zawodzie powinni być poddawani okresowym badaniom lekarskim w następujących terminach:

1) raz na rok przy nurkowaniu do 18 m,

2) raz na 6 miesięcy przy nurkowaniu głębiej niż 18 m.

3. Lekarskie badania okresowe przeprowadza się w pomieszczeniu dostarczonym przez przedsiębiorstwo zatrudniające nurków bądź w zakładzie społecznym służby zdrowia.

4. Niezależnie od badań określonych w ust. 2 nurkowie powinni być poddawani lekarskim badaniom kontrolnym:

1) po każdej chorobie na wniosek lekarza,

2) po każdej przerwie w nurkowaniu trwającej ponad 3 miesiące.

§ 7. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Żeglugi oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców ustali:

1) warunki zdrowia i wiek, jakim powinni odpowiadać kandydaci na nurków, oraz dopuszczalne odchylenia od tych warunków w stosunku do osób zatrudnionych w zawodzie nurka w chwili wejścia w życie niniejszego rozporządzenia,

2) zasady przeprowadzania lekarskich badań wstępnych, okresowych i kontrolnych,

3) wykaz chorób uniemożliwiających czasowe lub stałe wykonywanie zawodu nurka,

4) sposób przeprowadzania zaprawy w komorze wysokiego ciśnienia po okresie przerwy w nurkowaniu,

5) czas pobytu nurka pod wodą na różnych głębokościach, czasy rozprężania, szybkość wynurzania się nurka do stacji rozprężeń, pomiędzy stacjami oraz na powierzchnię wody,

6) zasady rozprężania przy ponownym nurkowaniu w tym samym dniu pracy.

Wyposażenie bazy i ekip nurkowych.

§ 8. 1. Bazę nurkową stanowi jednostka pływająca lub stanowisko pracy urządzone na konstrukcji nośnej nad wodą bądź na lądzie, z którego ekipa lub ekipy nurkowe wykonują prace podwodne.

2. Każda baza powinna być wyposażona w apteczkę zaopatrzoną w środki pierwszej pomocy.

§ 9. 1. Bazy nurkowe powinny być zaopatrzone w następujące komory wysokiego ciśnienia (śluzy lecznicze):

1) przy nurkowaniu na głębokości 13—18 m — w małą komorę,

2) przy nurkowaniu na głębokości większej niż 18 m — w dużą, dwuprzedziałową komorę; na wodach śródlądowych można stosować małą komorę.

2. Komory wysokiego ciśnienia powinny być stale gotowe do użytku.

3. Nadzór techniczny nad komorami należy do specjalisty wyznaczonego przez kierownika zakładu pracy, a nadzór sanitarny — do lekarza lub osoby wyznaczonej przez niego spośród członków załogi i specjalnie w tym zakresie przeszkolonej.

§ 10. Komory wysokiego ciśnienia powinny posiadać urządzenia zapewniające możność szybkiego podnoszenia ciśnienia w okresie nie przekraczającym 5 minut co najmniej do połowy wysokości ciśnienia, pod którym odbywała się praca, a w ciągu 15 minut — do pełnej wysokości tego ciśnienia.

§ 11. 1. Duża komora powinna posiadać przedsionek z niezależną (osobną) regulacją ciśnienia, tak aby można było wchodzić z zewnątrz do przedsionka, a z przedsionka — do komory i odwrotnie bez konieczności zmiany ciśnienia w samej komorze.

2. Duża komora powinna być na tyle obszerna, aby mogła pomieścić osobę leżącą na noszach oraz dwie osoby swobodnie poruszające się w czasie udzielania pomocy.

3. Ściany dużej komory powinny być wyłożone materiałem źle przewodzącym ciepło.

4. Duża komora powinna posiadać śluzę do podawania leków i posiłków oraz jedno lub dwa okienka do obserwowania ludzi wewnątrz komory.

5. Duża komora powinna mieć ogrzewanie, oświetlenie elektryczne, telefon, manometry (zewnętrzny i wewnętrzny), termometr, zawory do regulowania ciśnienia i wentylacji, aparat lub inhalator tlenowy, apteczkę pierwszej pomocy, nosze lub łóżko z czystą pościelą, tabele rozprężania i sygnałów kodu nurkowego.

§ 12. Ekipom nurkowym należy zapewnić korzystanie z jadalni, pomieszczeń dla odpoczynku oraz z następujących urządzeń higieniczno-sanitarnych: umywalni, natrysków z ciepłą wodą, ustępów, szatni z szafkami na odzież domową, roboczą i ochronną, suszarni na odzież roboczą. W bazie nurkowej powinno być pomieszczenie przeznaczone do ubierania i rozbierania nurka.

§ 13. Nurkom należy zapewnić w czasie pracy przyrządzoną do picia kawę naturalną słodzoną (0,03 kg kawy dla każdego nurka na dzień pracy).

§ 14. Bazy nurkowe na jednostkach pływających nie podlegających nadzorowi technicznemu sprawowanemu przez instytucję klasyfikacyjną „Polski Rejestr Statków" powinny odpowiadać warunkom ustalonym przez Ministra Żeglugi.

§ 15. 1. Ekipa nurkowa powinna być wyposażona w czasie pracy w następujący sprzęt:

1) pompę ręczną pozwalającą na jednoczesne doprowadzanie powietrza co najmniej dla dwóch nurków (pracującego oraz rezerwowego) i posiadającą wydajność powietrza na każdego nurka minimum 0,05 m^3/min. przy ciśnieniu bezwzględnym dla danej głębokości nurkowania albo

2) sprężarkę powietrzną o wydajności powietrza na każdego nurka minimum 0,06 m^3/min. przy ciśnieniu bezwzględnym dla danej głębokości nurkowania.

2. Instalacja powietrzna powinna być tak urządzona, aby w każdej chwili można było dołączyć węża powietrznego nurka rezerwowego celem ratowania nurka znajdującego się pod wodą.

§ 16. 1. Na stacji sprężarek powietrznych 2/3 sprężarek powinny całkowicie pokrywać zapotrzebowanie, a 1/3 — powinna stanowić rezerwę. Przy ustawieniu tylko 2 sprężarek (jednej czynnej — drugiej zapasowej) każda z nich powinna mieć wydajność pokrywającą całkowicie zapotrzebowanie.

2. Sprężarka zapasowa powinna w czasie pracy nurka pod wodą pracować na obrotach jałowych.

3. Powietrze ze sprężarki powinno przechodzić do zbiornika.

4. Jeżeli zbiorniki, do których jest tłoczone powietrze, posiadają zapas powietrza pozwalający na normalne wynurzenie się 2 nurków, sprężarka zapasowa może być nieczynna, pod warunkiem, że jest gotowa do natychmiastowego uruchomienia.

5. Zbiorniki powietrzne powinny być zaopatrzone w urządzenia do regulowania temperatury powietrza (ogrzewania i chłodzenia) oraz w termometr. Zbiorniki powinny być zabezpieczone przed skraplaniem się pary.

6. Powietrze z pomp i sprężarek nie powinno zawierać zanieczyszczeń w stężeniach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia nurka.

7. Każdy wylot powietrzny ze zbiornika należy zaopatrzyć w dwa zawory dławiące z manometrami lub z jednym manometrem podwójnym, umieszczone szeregowo. Węża powietrznego należy dołączać do wylotowego zaworu tak, aby powietrze przechodziło przez dwa zawory.

§ 17. 1. Jeżeli źródłem zaopatrzenia nurka w powietrze są butle, ekipę należy zaopatrzyć co najmniej w trzy butle o pojemności 40 l każda, zawierające sprężone powietrze pod ciśnieniem 150 at.

2. Przy nurkowaniu na głębokościach większych niż 35 m ekipę nurkową należy zaopatrzyć co najmniej w dwie baterie butli, po trzy butle każda.

3. Wylot powietrza w baterii butli należy zaopatrzyć w dwa podwójne reduktory z manometrami w ten sposób, aby wąż powietrzny był dołączony do reduktora wylotowego.

4. Powietrze w butlach nie powinno zawierać zanieczyszczeń w stężeniach szkodliwych lub uciążliwych dla nurka.

5. Przy użyciu sprężonego powietrza z butli należy w czasie pracy nurka dostarczać je tylko z dwóch butli; trzecią butlę, z której wolno dostarczać powietrze nurkowi tylko w czasie jego wynurzenia, należy pozostawić jako zapasową.

6. W czasie stosowania sprężonego powietrza do oddychania, minimalne zapotrzebowanie powietrza powinno wynosić 0,127 m^3/min. na jednego nurka.

7. Ciśnienie powietrza w butlach powinno być wyższe co najmniej o 15 at od ciśnienia, pod którym pracuje nurek pod wodą. Gdy spadek ciśnienia w butli zbliża się do tej granicy, należy nurka wyciągnąć na powierzchnię, dostarczając w czasie wynurzania powietrze z trzeciej, zapasowej butli.

8. Przed każdorazowym zejściem nurka pod wodę powinno być sprawdzone ciśnienie baterii butli.

9. Zamiast butli określonych w ust. 1 mogą być zastosowane butle o innych pojemnościach i ciśnieniu pod warunkiem, że będą one zapewniały nurkom odpowiednią ilość powietrza pod wymaganym ciśnieniem na czas nurkowania oraz

rozprężania; zapas ciśnienia w stosunku do głębokości nurkowania powinien wynosić co najmniej 15%, a zapas ilości powietrza — co najmniej 30%.

10. Przy stosowaniu butli o ciśnieniu powietrza do 25 at można stosować zawory, a w razie stosowania ciśnienia powyżej 25 at — należy stosować reduktory.

§ 18. 1. Stacje rozdzielcze sprężonego powietrza dla użytku nurków powinny być tak skonstruowane, aby zapewniały kontrolę dostarczonego powietrza oraz niezawodność i szybkość manewrowania.

2. Stacja rozdzielcza sprężonego powietrza powinna być obsługiwana przez wykwalifikowanego nurka lub sygnalistę przeszkolonego w tym zakresie.

§ 19. 1. Ekipa nurkowa powinna być wyposażona co najmniej w dwa zestawy następującego sprzętu:

1) hełm nurkowy z telefonem,
2) 2 komplety węży do powietrza: czynny i zapasowy,
3) ciężarki w ilości i o wadze zależnych od szybkości prądu,
4) buty o podeszwach umocowanych w sposób uniemożliwiający oderwanie się ich w czasie nurkowania,
5) ubranie nurkowe (skafander) nie przepuszczające wody ani powietrza; zaleca się wyposażenie skafandra w zawory wentylacyjne,
6) pas skórzany,
7) specjalny nóż w pochwie,
8) wełniany sweter, bielizna, długie pończochy, rękawice i czapeczka,
9) rękawice gumowe,
10) nożyce do cięcia węża ze spiralą.

2. Przy temperaturze wody w pobliżu 0° bielizna wełniana nurka powinna składać się z 2—4 kompletów.

3. W miarę potrzeby należy nurkom dostarczać skafandry tzw. zimowe, których rękawy zakończone są rękawicami.

§ 20. 1. Dezynfekcję hełmów i skafandrów należy przeprowadzać co najmniej raz na tydzień, po każdym zachorowaniu nurka na chorobę zakaźną, przy zmianie nurka oraz na każdorazowe żądanie lekarza.

2. Bieliznę wełnianą należy zmieniać nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie, dezynfekować po każdym zachorowaniu nurka na chorobę zakaźną i na każdorazowe żądanie lekarza.

3. Węże do powietrza powinny być dezynfekowane przed oddaniem do użytku, okresowo raz na kwartał, po każdej zakaźnej chorobie nurka oraz na każdorazowe żądanie lekarza.

4. Zbiorniki sprężonego powietrza przy sprężarkach należy ługować corocznie przed rozpoczęciem sezonu nurkowania.

§ 21. 1. Ubrania nurkowe, bieliznę ciepłą oraz wszelki sprzęt nurkowy dostarcza nurkom przedsiębiorstwo zatrudniające nurków na swój koszt.

2. Na koszt przedsiębiorstwa przeprowadza się również pranie bielizny, konserwację i dezynfekcję ubrania, bielizny i sprzętu.

§ 22. 1. Nurek powinien być wyposażony w telefon. Posługiwanie się liną sygnałową zamiast telefonu może mieć miejsce tylko przy pracach na wodach stojących i przy głębokości nie przekraczającej 13 m oraz w razie awarii telefonu, jeżeli nastąpiła ona w czasie pracy pod wodą.

2. Telefoniczne urządzenia powinny odpowiadać wymaganiom technicznym i morskim w zakresie pracy podwodnej.

3. W razie użycia kabla telefonicznego odpowiedniej wytrzymałości może on spełniać rolę liny sygnałowej.

4. Każdy nurek powinien umieć posługiwać się liną sygnałową. Zasady sygnalizacji liną ustali Minister Żeglugi.

§ 23. 1. W miarę potrzeby ekipy nurkowe powinny być wyposażone w odpowiednie rusztowania podwodne i człony ułatwiające nurkowi pracę i zabezpieczające go przed upadkiem.

2. Przy pracach na głębokościach ponad 20 m baza powinna być wyposażona w rusztowania, pomosty lub inne urządzenia do rozprężania podwodnego.

3. Przy pracach, przy których można podejrzewać istnienie różnicy poziomów w zbiornikach wody (zapory wodne, pompowanie wraków itp.), należy stosować specjalne zabezpieczenie chroniące przed możliwością przyssania nurka.

§ 24. 1. Bazę należy zaopatrzyć w drabinę do schodzenia nurka pod wodę, umocowaną w sposób zabezpieczający ją przed zerwaniem.

2. Drabina powinna być w czasie pracy zanurzona w wodzie co najmniej na głębokość 1,5 m, a jej pochylenie w stosunku do pionu powinno wynosić 20°—25°.

§ 25. W bazie powinien znajdować się komplet narzędzi potrzebnych do pracy pod wodą i komplet kluczy potrzebnych do sprzętu nurkowego oraz — w razie potrzeby — reflektory napowietrzne i podwodne wraz ze źródłem prądu elektrycznego.

§ 26. 1. Bazę należy zaopatrzyć w potrzebne liny, a w szczególności:

1) w liny zejściowe, służące do zejścia nurka na dno,
2) w liny dystansowe,
3) w liny sygnałowe,
4) w zawiesia linowe (stropy),
5) w liny pomostu rozprężenia, znakowane co 3 m kolorowymi tasiemkami.

2. Materiał, konstrukcja oraz dopuszczalne obciążenie robocze lin powinno być uzależnione od ich przeznaczenia i warunków pracy, przy zachowaniu nie mniejszego niż 7-krotny współczynnika bezpieczeństwa.

§ 27. 1. Użytkowanie i przechowywanie butli z gazami technicznymi powinno odbywać się w sposób wykluczający możliwość zanieczyszczenia powietrza pobieranego dla nurków do oddychania.

2. Butle powinny być umocowane w sposób

zapobiegający samoczynnej zmianie położenia butli.

§ 28. Przy pracach podwodnych z urządzeniami elektrycznymi pod napięciem wyższym niż 12 V (spawanie elektryczne i cięcie, narzędzia elektryczne, oświetlenie itp.) nurek jest obowiązany używać rękawic o odpowiedniej oporności oraz hełmu odpowiednio izolowanego dla ochrony przed przebiciem elektrycznym.

§ 29. Warunki techniczne sprzętu, urządzeń i narzędzi nurkowych, sposoby, rodzaje i terminy ich badań i legalizacji oraz wzory książeczek kontrolnych określi Minister Żeglugi.

Prace nurkowe.

§ 30. 1. Ekipa nurkowa powinna składać się z:

1) wykwalifikowanego kierownika robót (lub upoważnionego przez niego pracownika),

2) co najmniej dwóch nurków, z których jeden pracuje pod wodą, a drugi, ubrany (bez hełmu), jest gotowy w każdej chwili do zejścia pod wodę w razie potrzeby ratowania pierwszego nurka,

3) sygnalisty,

4) obsługi sprzętu zaopatrującego nurka w powietrze.

2. Przy pracach na głębokości nie przekraczającej 13 m zamiast drugiego nurka może ubezpieczać pracującego nurka ratownik wyposażony w lekki sprzęt nurkowy (płetwonurek). Na wodach stojących, przy badaniu na głębokości nie przekraczającej 13 m szczelnych budowli hydrotechnicznych nie spiętrzających wody, nie wymaga się asekurowania przez drugiego nurka.

§ 31. 1. W bazie nurkowej powinien być wyszkolony ratownik dla niesienia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

2. Przy pracach na głębokości nie przekraczającej 13 m należy zapewnić możność niezwłocznego wezwania lekarza.

3. Przy pracach na głębokości ponad 13 do 30 m w bazie nurkowej powinien znajdować się lekarz lub felczer.

4. Przy pracach na głębokości większej niż 30 m w bazie nurkowej powinien znajdować się lekarz.

5. Opieka lekarska, o której mowa w ust. 3 i 4, powinna być zapewniona również w ciągu 24 godzin po wyjściu nurka z wody.

§ 32. Ekipie nurkowej należy zapewnić odpowiednio do danych warunków pracy możliwie najszybszy środek transportu na wypadek konieczności przywiezienia lekarza lub przewiezienia chorego.

§ 33. Kierownik robót lub upoważniony przez niego pracownik jest odpowiedzialny za dostarczenie nurkowi odpowiedniej ilości powietrza pod ciśnieniem odpowiednim dla danej głębokości, a także jest obowiązany:

1) ustalić w porozumieniu z nurkiem zadania, jakie nurek ma wykonać w czasie zanurzenia i zadania te wpisać do dziennika robót przed zanurzeniem nurka, a po wynurzeniu nurka, zgodnie z uzyskanymi informacjami, wpisać sposób wykonania zadań nurka,

2) być w stałym kontakcie z nurkiem przy pomocy telefonu (lub gdy to jest dopuszczalne — przy pomocy liny sygnałowej),

3) stale obserwować manometry,

4) wydawać odpowiednie zarządzenia obsłudze sprzętu zaopatrującego nurka w powietrze,

5) przestrzegać dozwolonej szybkości zanurzania się i wynurzania się nurka.

§ 34. 1. Sygnalista i pracownicy obsługujący pompę lub sprężarkę nie mogą być podczas obsługi nurka zatrudnieni równocześnie przy innych pracach.

2. Przed zejściem nurka pod wodę należy dokładnie sprawdzić sprawność działania wszelkich urządzeń technicznych, stan skafandra i hełmu oraz pozostałego sprzętu zapewniającego bezpieczną pracę nurka.

§ 35. 1. W razie złego samopoczucia nurka nie wolno zlecać nurkowania bez uzyskania opinii lekarza.

2. Nie wolno rozpoczynać nurkowania przed dostatecznie pewnym umocowaniem jednostki pływającej, jeżeli nie posiada ona specjalnego urządzenia umożliwiającego nurkowanie w ruchu.

3. Zabrania się nurkowania, gdy stan morza w miejscu wykonywania pracy przekracza 3° w skali Beauforta, a na rzekach — przy szybkości prądu przekraczającej 1,2 m/sek., oraz gdy brak jest specjalnego zabezpieczenia.

§ 36. 1. Schodzenie nurka (zanurzenie) pod wodę powinno odbywać się z szybkością nie przekraczającą 7 m/min.

2. Sygnalista jest obowiązany do czuwania nad utrzymaniem zwisu przewodów zapewniających bezpieczeństwo nurka.

Przepisy końcowe.

§ 37. 1. Nurkowie zatrudnieni w chwili wejścia w życie rozporządzenia podlegają weryfikacji przez Komisję Kwalifikacyjną.

2. Zasady i tryb przeprowadzania weryfikacji ustali Minister Żeglugi.

§ 38. Przepisy §§ 9—11 należy wprowadzić w życie w miarę uzupełnienia odpowiedniego wyposażenia w komory wysokiego ciśnienia oraz przeszkolenia personelu, w terminie jednak nie dłuższym niż 2 lata od dnia wejścia w życie rozporządzenia.

§ 39. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Żeglugi: w z. *J. Wiśniewski*
Minister Zdrowia i Opieki Społecznej: w z. *B. Bednarski*
Minister Przemysłu Ciężkiego: w z. *J. Szewczyk*
Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych: *M. Olewiński*
Minister Komunikacji: *P. Lewiński*
Prezes Centralnego Urzędu Gospodarki Wodnej: *J. Grochulski*

45

INSTRUKCJA PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI PLANOWANIA PRZY RADZIE MINISTRÓW

z dnia 15 października 1964 r.

w sprawie planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, przedsiębiorstwach geologicznych, geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych.

(Monitor Polski z dnia 30 listopada 1964 r. Nr 81, poz. 385)

Na podstawie § 2 uchwały nr 52 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 1960 r. w sprawie zasad planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 18, poz. 90 i Nr 42, poz. 203), w związku z § 38 ust. 2 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych, wykonywanej przez banki (Monitor Polski Nr 29, poz. 123) oraz w związku z uchwałą nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139) ustala się, co następuje:

Rozdział 1.

Ustalanie planów funduszu płac.

§ 1. 1. Plan funduszu płac resortu, ustalony w planach techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałów wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI) i przedsiębiorstw geologicznych, nie może w sumie łącznej przekraczać kwoty ustalonej dla danego resortu w narodowym planie gospodarczym, z wyjątkiem wypadków przewidzianych w niniejszej instrukcji. Ilekroć w przepisach następnych mowa jest o ministerstwach, należy przez to rozumieć także urzędy centralne, a w odniesieniu do przedsiębiorstw terenowych — prezydia wojewódzkich rad narodowych.

2. Ministerstwa zobowiązane są do tworzenia rezerwy w wysokości i w ramach kwot funduszu płac, ustalonych corocznie w uchwale o narodowym planie gospodarczym. Rezerwy funduszu płac tworzyć mogą także jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami (zarządy, zjednoczenia). Rezerwa ta powinna być przeznaczona na korektę nieprawidłowości podziału planowanego funduszu płac, a także na zwiększenie planowanego funduszu płac przedsiębiorstw w razie podejmowania dodatkowych zadań lub powstania innych uzasadnionych potrzeb.

3. O wysokości utworzonej rezerwy funduszu płac ministerstwo powiadamia centralę banku finansującego działalność przedsiębiorstw bezpośrednio po opracowaniu planów techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw oraz zbiorczych zestawień jednostek nadrzędnych i ministerstw.

§ 2. 1. Plan funduszu płac przedsiębiorstwa ustala się w ramach dyrektywnego limitu funduszu płac, określonego przez jednostkę nadrzędną, wraz z podziałem na fundusz osobowy i fundusz bezosobowy.

2. W planach funduszu płac, o których mowa w ust. 1, wyodrębnia się:

A. I. w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139):

1) fundusz płac osobowy z podziałem na:

a) fundusz płac robotników (bez premii)
w tym: robotników produkcji podstawowej,
robotników produkcji pomocniczej,
robotników usług produkcyjnych,

b) fundusz premiowy robotników,
w tym: robotników produkcji podstawowej,
robotników produkcji pomocniczej,
robotników usług produkcyjnych,

c) fundusz płac pracowników umysłowych (bez premii),

d) fundusz premiowy pracowników umysłowych z podziałem na fundusz A i B,
w tym:

— fundusz premiowy A i B pracowników zaliczonych do grupy kierownictwa przedsiębiorstwa,

— fundusz premiowy A i B dla grupy pracowników budów, grup robót, odcinków oraz innych produkcyjnych jednostek organizacyjnych,

— fundusz premiowy A dla grupy pracowników zarządu przedsiębiorstwa oraz tych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, których pracownicy powinni otrzymywać premie za te same wyniki, co pracownicy zarządu przedsiębiorstwa,

— fundusz premiowy A dla grupy pracowników administracji przedsiębiorstw,

— fundusz premiowy za premię bilansową,

e) fundusz premiowy w wysokości 0,2% planowanego osobowego funduszu płac na premie dla robotników i pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia,

f) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,

2) fundusz płac uczniów,

3) bezosobowy fundusz płac;

A. II. w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych:

1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
a) fundusz płac robotników (bez premii),
w tym: robotników produkcji podstawowej,
robotników produkcji pomocniczej,
robotników usług produkcyjnych,
b) fundusz premiowy robotników,
w tym: robotników produkcji podstawowej,
robotników produkcji pomocniczej,
robotników usług produkcyjnych,
c) fundusz płac pracowników umysłowych (bez premii),
d) fundusz premiowy pracowników umysłowych,
e) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,
2) fundusz płac uczniów,
3) bezosobowy fundusz płac;

B. w przedsiębiorstwach geologicznych, hydrogeologicznych i poszukiwań geofizycznych:
1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
a) fundusz płac robotników,
b) fundusz płac pracowników umysłowych,
w tym: bezpośrednio produkcyjnych,
c) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,
2) fundusz płac uczniów,
3) bezosobowy fundusz płac;

C. w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych:
1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
a) fundusz płac pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji podstawowej,
b) fundusz płac robotników zatrudnionych pośrednio w produkcji podstawowej,
c) fundusz płac robotników zatrudnionych w produkcji pomocniczej,
d) fundusz płac pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (bez premii),
e) fundusz premiowy pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji,
f) fundusz płac personelu obsługi,
2) bezosobowy fundusz płac;

D. w funduszu premiowym — wynagrodzenia z tytułu Karty Górnika, Skalnika, Wiertnika.

3. Fundusz płac robotników produkcji pomocniczej oraz usług produkcyjnych wyodrębnia się z funduszu płac robotników stosownie do ustaleń ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. a) i b) oraz cz. C pkt 1 lit. c) pod warunkiem, że:

1) w planie przedsiębiorstwa wyodrębniono produkcję pomocniczą lub usługi produkcyjne,

2) ewidencja księgowa zapewnia ścisłe rozgraniczenie produkcji lub usług produkcyjnych od pozostałych rodzajów produkcji, rozgraniczenie to powinno dotyczyć co najmniej wartości produkcji lub usług, kosztów własnych oraz funduszu płac.

4. W planie osobowego funduszu płac należy dla grup zatrudnienia wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1, cz. B pkt 1, cz. C pkt 1 wyodrębnić kwoty dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych i w dnie wolne od pracy, wypłat za rozłąkę oraz wypłat za szkolenie wewnątrzzakładowe. Wyodrębnienie wypłat za rozłąkę nie dotyczy przedsiębiorstw wymienionych w ust. 2 cz. B.

5. Plan funduszu płac robotników wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. a), cz. B pkt 1 lit. a), cz. C pkt 1 lit. a) ustala się na podstawie analizy programu produkcji i uwzględnienia rodzajów obiektów, a tam gdzie to jest możliwe — także rodzajów robót lub asortymentów. Należy przy tym uwzględnić usprawnienia w zakresie organizacji robót, zachowanie pełnej dyscypliny płac, poprawę zaopatrzenia materiałowego, zwiększenie wyposażenia i wykorzystania sprzętu środków transportowych itp. Plan funduszu premiowego wymieniony w ust. 2 cz. A pkt 1 lit. b) ustala się stosownie do przepisów uchwały nr 164 Rady Ministrów z dnia 16 maja 1960 r. o zmianie uchwały nr 50 z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

6. Planowany osobowy fundusz płac innych grup zatrudnienia wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. c), d), e), cz. B pkt 1 lit. c), cz. C pkt 1 lit. b), c), d), e), f) ustala się na podstawie niezbędnych stanowisk, obowiązujących stawek płac oraz zasad premiowania.

7. Osobowy fundusz płac pracowników umysłowych planuje się w ramach kwoty dyrektywnej przyznanej przedsiębiorstwom.

8. W razie zlecania wykonawstwa prac rozruchowych przedsiębiorstwom budowlano-montażowym, przekazane na ten cel przez inwestora kwoty funduszu płac powiększają planowany fundusz płac przedsiębiorstwa.

9. Planowany bezosobowy fundusz płac ustalany jest w ramach limitu dyrektywnego na podstawie przewidywanych niezbędnych doraźnych usług oraz obowiązujących zasad wynagrodzenia za te usługi. Bezosobowy fundusz płac powinien być planowany przez przedsiębiorstwo z podziałem na:

1) fundusz na wynagrodzenia za prace ładunkowe,

2) fundusz na wypłatę ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej i ochronnej,

3) pozostały fundusz.

10. Prace związane z naprawą i przeróbką konstrukcji urządzeń i maszyn dostarczanych przez inwestora lub innego dostawcę, a wynikające z wad produkcyjnych zawinionych przez producenta, powinny być objęte planem zatrudnienia i planem funduszu płac producenta. W razie niemożności wykonania tych prac przez producenta i zlecenia ponadplanowego wykonania tych robót przedsiębiorstwu budowlano-montażowemu osobowe wydatki z tego tytułu obciążają fundusz płac producenta. Tryb postępowania określają odrębne przepisy szczegółowe, zawarte w instrukcji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 26 sierpnia 1960 r. w sprawie trybu postępowania przy obciążaniu funduszu płac producenta maszyn, konstrukcji i urządzeń w przypadku dokonania naprawy tych maszyn, konstrukcji i urządzeń przez przedsię-

biorstwo budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 69, poz. 328).

§ 3. W razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo nieprawidłowo ustaliło plan funduszu płac bądź jego podział na kwartały, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek banku finansującego przedsiębiorstwo zarządzi dokonanie odpowiednich poprawek w planie.

Rozdział 2.

Zmiany planu funduszu płac.

§ 4. 1. Zmiany planów funduszu płac przedsiębiorstw mogą być dokonywane do końca roku obrachunkowego w razie:

1) zwiększenia planu funduszu płac w związku ze zmianami zadań produkcyjnych będącymi wynikiem realizacji uchwał Rady Ministrów lub innych organów do tego upoważnionych,

2) zmian organizacyjnych polegających na przejęciu lub przekazaniu przedsiębiorstw, zakładów (baz) i budów.

2. Zmiany planu funduszu płac przedsiębiorstw mogą być dokonywane do dnia 31 października w razie:

1) przekazania przedsiębiorstwom przez jednostkę nadrzędną:

a) funduszu płac z rezerwy będącej do dyspozycji tej jednostki,

b) dotacji z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego;

2) zmniejszenia przez jednostkę nadrzędną funduszu płac z przeniesieniem kwoty zmniejszenia do rezerwy tej jednostki w razie stwierdzenia, że niezależnie od pracy przedsiębiorstwa warunki realizacji zadań ustalonych w planie rocznym pozwalają na wykonanie tych zadań przy mniejszym od planowanego funduszu płac.

3. W wypadkach nie wymienionych w ust. 1 i 2 zmiany planów funduszu płac mogą być dokonywane za zgodą jednostki nadrzędnej wyłącznie przed upływem terminu rozliczenia funduszu płac za II kwartał roku obrachunkowego, z wyjątkiem przedsiębiorstw elektryfikacji rolnictwa i robót wodno-melioracyjnych, które mogą zmieniać plany funduszu płac do upływu terminu rozliczeń za III kwartał.

4. Decyzje o zmianie planów funduszu płac powinny być powzięte przed początkiem miesiąca, którego dotyczy zmiana, i nie mogą odnosić się do ubiegłych miesięcy.

5. Zwiększenie planu funduszu płac przedsiębiorstwa z rezerwy funduszu płac jednostki nadrzędnej lub ministerstwa, przeznaczone na korektę nieprawidłowości tego planu, nie powoduje zmian innych elementów planu techniczno-ekonomicznego, chyba że w szczególnie uzasadnionych wypadkach jednostka nadrzędna wyda decyzję odmienną.

6. W razie przekazania niektórych robót, usług i czynności uwzględnionych w rocznym planie zatrudnienia i funduszu płac przedsiębiorstwa do wykonania obcym organizacjom, należy zwiększyć właściwą pozycję kosztów, przeznaczoną na finansowanie usług obcych, i o tę kwotę odpowiednio zmniejszyć fundusz płac przy zachowaniu zasady, że nie powinno to powodować podwyższania łącznych kosztów produkcji.

7. Przekazane przedsiębiorstwu po zamknięciu roku obrachunkowego z planowanej rezerwy jednostki nadrzędnej kwoty funduszu premiowego na nagrody za szczególnie ważne osiągnięcia (§ 1 ust. 5 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.) zwiększają osobowy fundusz płac i stanowią podstawę do dokonania wypłaty ponad kwotę funduszu premiowego ustaloną w planie techniczno-ekonomicznym. Wypłaty te powinny być dokonane przed terminem ostatecznego rozliczenia funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 5. 1. O dokonanych zmianach, o których mowa w § 4, jednostka nadrzędna powiadamia każdorazowo niezwłocznie bank finansujący oraz raz na kwartał swoje ministerstwo.

2. Ministerstwa zobowiązane są co kwartał zawiadomić centralę banku finansującego o dokonanych zmianach oraz o wysokości rezerwy funduszu płac jednostek nadrzędnych i ministerstwa.

Rozdział 3.

Zasady kontroli i rozliczania funduszu płac.

§ 6. 1. Rozliczenie osobowego funduszu płac polega na porównaniu wykonanego funduszu płac z planem funduszu płac liczonym od początku roku do końca okresu rozliczanego i ustaleniu oszczędności lub przekroczenia funduszu płac z uwzględnieniem przepisów niniejszego paragrafu oraz §§ 7 i 8. Przez plan osobowego funduszu płac należy rozumieć fundusz płac ustalony w rocznym planie techniczno-ekonomicznym z uwzględnieniem dokonanych zmian, określonych w § 4.

2. Rozliczenie osobowego funduszu płac dokonywane jest narastająco od początku roku kalendarzowego na koniec każdego kwartału oraz ostatecznie na koniec roku po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego. W przedsiębiorstwach, które otrzymują premie za wyniki miesięczne, rozliczenie osobowego funduszu płac dokonywane jest od początku roku kalendarzowego na koniec każdego miesiąca i ostatecznie na koniec roku po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.

3. Dla przedsiębiorstw, które w myśl § 7 uprawnione są do korygowania w górę osobowego funduszu płac pracowników odpowiednich grup, rozliczenie polega na porównaniu wykonanego osobowego funduszu płac tych pracowników, liczonego od początku roku do końca okresu rozliczanego, z funduszem planowanym, skorygowanym o procent przekroczenia planu zadań produkcyjnych, z uwzględnieniem współczynnika korekty przyznanego przedsiębiorstwu.

4. Dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych, dla których na podstawie indywidualnych decyzji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów ustalona jest korekta bankowa wyłącznie dla określonego rodzaju robót lub usług, rozliczenie osobowego funduszu płac dotyczy wyłącznie funduszu płac robotników zatrudnionych przy wykonywaniu robót lub usług, dla których obowiązuje bankowa korekta.

5. W przedsiębiorstwach nie uprawnionych do

bankowej korekty funduszu płac oraz w grupach zatrudnienia, dla których nie dopuszcza się bankowej korekty, rozliczenie osobowego funduszu płac polega na porównaniu wykonanego osobowego funduszu płac pracowników liczonego od początku roku do końca okresu rozliczanego z planowanym funduszem płac.

6. Przy rozliczaniu wykonany fundusz płac należy pomniejszyć o kwotę wypłacanych, a nie planowanych premii oszczędnościowych określonych odrębnymi przepisami.

7. Banki dokonują wypłat bezosobowego funduszu płac do wysokości kwot zaplanowanych. Banki mogą zezwolić na dokonywanie wypłat z bezosobowego funduszu płac powyżej kwot zaplanowanych, jeżeli te wypłaty dotyczą kwot za gospodarczo uzasadnione prace ładunkowe.

8. Przedsiębiorstwa są uprawnione do wydatkowania osobowego funduszu płac uczniów do wysokości ustalonej w planie techniczno-ekonomicznym. Rozliczenie funduszu płac uczniów za okres roczny polega na porównaniu wykonanego funduszu płac uczniów z planowanym.

Rozdział 4.

Zasady korygowania funduszu płac.

§ 7. 1. Bankowa korekta osobowego funduszu płac w górę dotyczy jedynie osobowego funduszu płac robotników. Rodzaje przedsiębiorstw budowlano-montażowych, rodzaj produkcji, robót lub usług, w zakresie których dopuszcza się korektę funduszu płac, oraz jej wysokość określają dla poszczególnych resortów odrębne decyzje Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

2. Bankowa korekta osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych dotyczy osobowego funduszu płac pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (§ 2 ust. 2 cz. C pkt 1 lit. a).

3. Jeżeli w przedsiębiorstwach wymienionych w ust. 2 została wprowadzona asortymentowa kontrola płac za czynności produkcyjne pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, podstawę korekty stanowi wartość produkcji globalnej w tych asortymentach — etapach robót.

4. Jeżeli decyzja Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów przewiduje korektę funduszu płac tylko w odniesieniu do niektórych robót i usług, korekta dopuszczalna jest wyłącznie pod warunkiem stwierdzenia przez właściwy oddział banku finansującego, że zasady planowania zadań produkcyjnych i funduszu płac oraz ewidencja ich wykonania pozwalają na odrębne ich skontrolowanie.

5. Jeżeli w rocznych planach techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw nie zostały wyodrębnione wartości robót i usług, dla których dopuszcza się bankową korektę funduszu płac (ust. 4), przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ubiegające się o korektę funduszu płac powinny opracować i przedstawić oddziałom banków finansujących roczne plany funduszu płac obejmujące następujące dane:

1) roczne wartości (z podziałem na kwartały) rodzajów robót i usług objętych bankową korektą funduszu płac,

2) roczne wielkości (z podziałem na kwartały) funduszu płac potrzebnego na opłacenie robocizny związanej z wykonywaniem wymienionych w ust. 4 rodzajów robót i usług; wyodrębnione wielkości funduszu płac powinny obejmować środki potrzebne do opłacenia robocizny bezpośredniej, dopłaty dla brygadzistów, dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz inne dopłaty związane z wynagrodzeniem za czas przepracowany, nie powinny natomiast obejmować dopłat za czas nieprzepracowany.

3) dokumenty z zakresu ewidencji wykonania wartości produkcji i usług, jakie powinny być przedstawione oddziałom banków finansujących dla celów korekty funduszu płac, określone przez Bank Inwestycyjny i Bank Rolny.

6. Planowane kwartalne fundusze premiowe robotników produkcji podstawowej, pomocniczej lub usług produkcyjnych w razie niewykonania zadań przelicza się stosownie do procentu rzeczywiście wykonanej w kwartale produkcji podstawowej, pomocniczej lub usług produkcyjnych z uwzględnieniem przepisów ust. 9, 10 i 11. Jeżeli zadania produkcyjne są wykonane lub przekroczone, plan funduszu premiowego robotników nie podlega przeliczeniu.

7. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy są uprawnieni do przywilejów z Karty Górnika, Skalnika i Wiertnika, za przeliczony plan funduszu premiowego z tytułu tych kart przyjmuje się kwotę niezbędną do wypłacenia premii.

8. Planowany funduszu płac robotników, pracowników umysłowych i pozostałych pracowników fizycznych wymienionych w § 2 ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. c), d), e), cz. B pkt 1 lit. b), c), cz. C pkt 1 lit. b), c), d), e), f) nie podlega korekcie, z wyjątkiem funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw wymienionych w załączniku do niniejszej instrukcji, w których planowane premie pracowników umysłowych należy przeliczyć zgodnie z zasadami regulaminów premiowania tych pracowników. Natomiast premie z tytułu Karty Górnika, Skalnika i Wiertnika należy przeliczyć w sposób analogiczny jak podany w ust. 7.

9. W razie niewykonania planowanej produkcji przez przedsiębiorstwo planowana wysokość osobowego funduszu płac odpowiednich grup objętych wskaźnikiem dyrektywnym ulega zmniejszeniu stosownie do stopnia wykonania planu produkcji z uwzględnieniem następujących współczynników:

1) w przedsiębiorstwach posiadających uprawnienia do bankowej korekty — współczynnika korekty przyznanego przedsiębiorstwu,

2) w pozostałych przedsiębiorstwach — współczynnika 0,75.

10. W razie niewykonania zadań produkcyjnych przedsiębiorstw w rozmiarach do 1% (99—99,9%) osobowy fundusz płac nie podlega korygowaniu w dół.

11. W razie niewykonania zadań produkcyj-

nych w rozmiarach przekraczających 1% (poniżej 99%) osobowy fundusz płac podlega korekcie w dół do poziomu niewykonania zadań z uwzględnieniem przepisu ust. 9.

12. W przedsiębiorstwach nie upoważnionych do korekty funduszu płac w górę przekroczenie osobowego funduszu płac w granicach do 0,5% przy równoczesnym wykonaniu planowanych zadań produkcyjnych w 100% lub wyżej uznaje się za usprawiedliwione.

§ 8. 1. Oszczędności lub przekroczenia osobowego funduszu płac w skali przedsiębiorstwa ustala się jako różnicę (saldo) oszczędności i przekroczeń w poszczególnych grupach zatrudnienia.

2. Przy ustalaniu oszczędności lub przekroczenia w skali przedsiębiorstwa budowlano-montażowego, samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego i przedsiębiorstwa geologicznego przekroczenia funduszu płac pracowników umysłowych nie mogą być pokrywane z oszczędności funduszu płac pozostałych grup pracowników. Oszczędności funduszu płac pracowników umysłowych mogą być zużyte na pokrycie ewentualnych przekroczeń funduszu płac pozostałych pracowników. W przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych zasada ta dotyczy pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji.

3. Oszczędności na funduszu premiowym robotników mają wpływ na rozliczenie osobowego funduszu płac tylko za okres roczny.

4. Oszczędności funduszu płac uczniów w skali zjednoczenia mogą być zużyte na pokrycie przekroczeń funduszu płac uczniów w przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu, a oszczędności w skali resortu — na pokrycie przekroczeń w zjednoczeniach tego resortu.

5. Obliczony według zasad podanych w ust. 1 wynik gospodarki osobowym funduszem płac obciąża się przekroczeniami limitów na wypłatę zasiłków chorobowych.

6. Obliczenie przekroczenia lub oszczędności osobowego funduszu płac zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

7. W razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo nieprawidłowo obliczyło oszczędność lub przekroczenie funduszu płac, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek banku finansującego zarządzi dokonanie odpowiednich poprawek.

§ 9. 1. Upoważnia się dyrektora przedsiębiorstwa do przekroczenia procentowego udziału funduszu płac w wartości produkcji w ramach przyznanego limitu funduszu płac w razie nie uwzględnionego w planie obniżenia ceny sprzedażnej robót w stosunku do roku ubiegłego, przy pełnej realizacji zadań rzeczowych z uwzględnieniem przepisu § 7 ust. 1; metodę obliczania wielkości obniżki cen i jej wpływu na względne przekroczenie funduszu płac opracowuje dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z centralą banku finansującego i przedstawia do zatwierdzenia Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów. Dla pozostałych przedsiębiorstw powyższą metodę opracowują właściwi ministrowie w porozumieniu z właściwą centralą banku finansującego i przedstawiają do zatwierdzenia Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa uprawniony jest do przekroczenia funduszu płac i ewentualnie procentowego udziału tego funduszu w wartości produkcji w razie:

1) podjęcia w uzasadnionych wypadkach poligonowej produkcji elementów budowlanych bądź eksploatacji miejscowych surowców mineralnych na potrzeby budowy, nie uwzględnionych w planie rocznym produkcji podstawowej — jeżeli powoduje to obniżkę kosztorysowych cen sprzedażnych produkcji budowlano-montażowej;

2) wykonania robót zleconych w trybie nagłym, związanych z usuwaniem skutków klęsk żywiołowych, o ile spowodowało to zwiększenie udziału funduszu płac w wartości produkcji w porównaniu z przeciętnym udziałem wynikającym z wycinka produkcji planu techniczno-ekonomicznego na dany kwartał;

3) wykonywania szczególnie uzasadnionych, nie przewidzianych w planie prac załadunkowych i wyładunkowych w niedziele i święta i w godzinach nadliczbowych płatnych z osobowego i bezosobowego funduszu płac;

4) wykonywania zleconych przedsiębiorstwu przez zamawiającego napraw oraz przeróbek konstrukcji maszyn i urządzeń importowanych, wynikających z wad produkcyjnych zawinionych przez dostawcę zagranicznego;

5) wypłaty dodatków do robót wykonywanych w warunkach zimowych przez przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ponad kwoty przewidziane w odpowiednim wycinku planu techniczno-ekonomicznego z uwzględnieniem przepisów obowiązujących w tym zakresie.

3. Dyrektor jednostki nadrzędnej może uznać przekroczenie funduszu płac przedsiębiorstwa za usprawiedliwione, jeżeli jest ono spowodowane:

1) wprowadzeniem zmian w technologii wierceń, wynikających z dokładnego w trakcie wierceń rozeznania struktury geologicznej lub przeprowadzenia dodatkowych badań (hydrologicznych, geofizycznych, gazowości itp.), powodujących naruszenie ustalonej w planie rocznym proporcji pomiędzy wartością produkcji a funduszem płac — za uprzednim zezwoleniem jednostki nadrzędnej;

2) wypłatę wynagrodzeń w okresie wstrzymania robót wodno-melioracyjnych, zarządzonego w porozumieniu z inwestorem na skutek niekorzystnych warunków atmosferycznych, jak np. wysokiego stanu wód, długotrwałych opadów, powodzi itd., z uwzględnieniem obowiązujących przepisów o zasadach wynagradzania w okresie przestojów spowodowanych warunkami atmosferycznymi.

4. Oddział banku finansującego przedsiębiorstwo jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli słuszności podejmowanych przez dyrektora

przedsiębiorstwa i dyrektora jednostki nadrzędnej decyzji w wypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 3.

5. Jeżeli bank zakwestionował słuszność decyzji uznającej za usprawiedliwione przekroczenie funduszu płac, a dyrektor jednostki nadrzędnej jest zgodny ze stanowiskiem banku, zakwestionowane kwoty podlegają potrąceniu w rozliczeniu funduszu płac przyszłych kwartałów roku bieżącego lub następnego, z uwzględnieniem potrąceń z funduszu premiowego pracowników umysłowych zgodnie z przepisami § 14 ust. 2. W razie niezgodności stanowisk jednostek, o których mowa wyżej, decyzje podejmuje właściwy minister po zasięgnięciu opinii naczelnego dyrektora banku, a w odniesieniu do przedsiębiorstw gospodarki terenowej — przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej po zasięgnięciu opinii dyrektora oddziału wojewódzkiego właściwego banku. Nie należy potrącać przekroczeń funduszu płac, wstępnie uznanych przez dyrektora przedsiębiorstwa za usprawiedliwione, a następnie w toku sprawdzenia uznanych za podlegające obowiązkowi likwidacji — jeżeli w następnym kwartale (miesiącu) przedsiębiorstwo wykaże oszczędności (lub wynik zerowy) — w narastającym rozliczeniu funduszu płac.

6. Właściwy minister (poza wypadkami wymienionymi w ust. 1, 2 i 3) po zasięgnięciu opinii naczelnego dyrektora banku, a w stosunku do przedsiębiorstw gospodarki terenowej przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej po zasięgnięciu opinii dyrektora oddziału wojewódzkiego właściwego banku — mogą w szczególnych, gospodarczo uzasadnionych wypadkach uznać przekroczenie funduszu płac za nie podlegające obowiązkowi likwidacji.

7. Kwoty przekroczenia funduszu płac, ustalone po każdym kwartale, a uznane za usprawiedliwione, nie powodują sankcji, o których mowa w §§ 10 i 11, oraz nie są przedmiotem potrąceń, o których mowa w § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c).

Rozdział 5.

Sankcje związane z przekroczeniem planowanego funduszu płac.

§ 10. 1. W razie przekroczenia osobowego funduszu płac na koniec danego okresu:

1) dyrektor przedsiębiorstwa niezwłocznie:

a) zarządzi przeprowadzenie kontroli w celu ustalenia przyczyn przekroczenia,

b) opierając się na wynikach kontroli zarządzi wyciągnięcie konsekwencji wobec osób winnych przekroczenia, a w razie stwierdzenia przestępstwa — zarządzi przekazanie sprawy organom powołanym do ich ścigania,

c) zawiesi wypłaty z kwartalnego funduszu premiowego pracowników umysłowych do wysokości przekroczenia planowanego funduszu płac, z tym że:

— w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. — zgodnie z przepisami tej uchwały,

— w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. — nie więcej niż 50% funduszu premiowego,

— w przedsiębiorstwach wymienionych w załączniku — nie więcej niż do wysokości równej 10% podstawowych wynagrodzeń pracowników umysłowych,

— w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych — zgodnie z przepisami uchwały nr 145 Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach wykonawstwa geodezyjnego,

d) zawiadomi jednostkę nadrzędną oraz właściwy oddział banku o wynikach kontroli i o wydanych zarządzeniach, o których mowa pod lit. b) i c), oraz o środkach przedsięwziętych dla wygospodarowania zaistniałego oraz niedopuszczenia do powstania dalszego przekroczenia funduszu płac;

2) jednostka nadrzędna:

a) przeprowadzi — zależnie od wielkości przekroczeń i wyników kontroli wewnętrznej przedsiębiorstwa — kontrolę własną w przedsiębiorstwie i w miarę potrzeby wyda zarządzenie zmierzające do poprawy gospodarki funduszem płac,

b) w razie stwierdzenia niewłaściwego wykonania przepisów niniejszej instrukcji oraz złego gospodarowania funduszem płac, pozbawi premii dyrektora przedsiębiorstwa i głównego księgowego oraz ewentualnie zastępców dyrektora bądź odpowiednio zmniejszy im premię zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie,

c) zarządzi wyciągnięcie wszelkich konsekwencji wobec osób winnych przekroczenia,

d) zawiadomi o wynikach kontroli oraz o wydanych zarządzeniach ministerstwo oraz oddział i centralę banku finansującego.

2. Jeżeli zgodnie z ust. 1 pkt 1 lit. c) ulega zawieszeniu część funduszu premiowego, wówczas premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, ustalone na podstawie obowiązujących przepisów i wewnętrznych regulaminów premiowania, mogą być wypłacane w granicach nie zawieszonej części funduszu premiowego.

3. Do pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac oraz pracowników naruszających obowiązujące przepisy w zakresie wynagradzania w razie przekroczenia funduszu płac stosuje się sankcje przewidziane w obowiązujących regulaminach premiowania.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzasadnionych wypadkach może zwolnić poszczególne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa od sankcji za przekroczenie planowanego funduszu płac, jeżeli nie zostało ono spowodowane nieprawidłową gospodarką, a w skali przedsiębiorstwa planowany fundusz płac nie został przekroczony.

5. Sankcje za przekroczenie rocznego funduszu płac w przedsiębiorstwach posiadających uprawnienia do Karty Górnika nie powodują wstrzymania wypłat w miesiącu styczniu, lecz skutkują w odniesieniu do premii wypłacanych w miesiącu lutym za miesiąc styczeń.

§ 11. 1. W razie wygospodarowania w następnych okresach rozliczeniowych danego roku przez przedsiębiorstwa lub jego poszczególne jednostki organizacyjne kwot, pokrywających przekroczenie funduszu płac stwierdzone w okresach wcześniejszych, mogą być dokonane wypłaty z zawieszonego funduszu premiowego zgodnie z postanowieniami obowiązujących regulaminów premiowania.

2. W razie niewygospodarowania do końca roku zaistniałych przekroczeń funduszu płac, kwot z funduszów premiowych nie wypłaca się. Jeżeli zjednoczenie jako całość wykona swe zadania rzeczowe i nie przekroczy planowanego funduszu płac oraz osiągnie planowany wynik ekonomiczny, właściwy minister może zezwolić na wypłatę 50% nie wypłaconego funduszu premiowego z przeznaczeniem 1/4 na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa, a 3/4 na zwiększenie funduszu premiowego „B" pracowników przedsiębiorstw i budów, które poprawiły swe zadania produkcyjne i ekonomiczne.

3. Przepis ust. 2 dotyczy przedsiębiorstw objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

§ 12. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa, w którym powstało przekroczenie funduszu płac podlegające obowiązkowi likwidacji, powinien przedstawić organom samorządu robotniczego lub radzie zakładowej analizę gospodarki funduszem płac i przyczyny przekroczenia funduszu płac wraz z wnioskami do rozpatrzenia i podjęcia odpowiednich uchwał.

2. Jeżeli w przedsiębiorstwach nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. przekroczenie funduszu płac podlegające obowiązkowi likwidacji za rok obrachunkowy nie zostało pokryte w całości wstrzymanymi premiami zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), pozostałą część przekroczenia funduszu płac potrąca się z funduszu nagród dla pracowników na kierowniczych stanowiskach, z tym że kwota przekroczenia nie może przekraczać 50% funduszu nagród.

3. Jeżeli w przedsiębiorstwach uprawnionych do tworzenia funduszu zakładowego suma podlegającego obowiązkowi likwidacji przekroczenia funduszu płac za rok obrachunkowy jest wyższa od sumy wstrzymanych premii zgodnie z ust. 2 niniejszego paragrafu oraz § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), wówczas minister (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej) po zapoznaniu się z wnioskiem komisji dyscypliny płac oraz z opinią zarządu głównego właściwego związku zawodowego może zarządzić potrącenie części lub całości nie pokrytego przekroczenia funduszu płac z funduszu zakładowego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. Potrącenia z funduszu zakładowego z tytułu przekroczenia funduszu płac, podlegającego obowiązkowi likwidacji, będą odprowadzone na specjalny rachunek Ministerstwa Finansów.

5. Przedsiębiorstwa, w których na koniec danego kwartału występuje podlegające obowiązkowi likwidacji przekroczenie funduszu płac, nie pokryte wstrzymanymi premiami, nie są uprawnione do czasu likwidacji tego przekroczenia do dokonywania zaliczkowych wypłat z funduszu zakładowego w części przypadającej na nagrody i świadczenia.

6. Jeżeli w przedsiębiorstwach uprawnionych do tworzenia funduszu zakładowego suma podlegającego likwidacji przekroczenia funduszu płac za rok obrachunkowy jest wyższa od sumy wstrzymanych premii i nagród zgodnie z ust. 2 niniejszego paragrafu oraz § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), wówczas przy przyznawaniu nagród z funduszu zakładowego — zgodnie z uchwałą Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 14 lutego 1962 r. w sprawie gospodarowania funduszem zakładowym — pracownicy odpowiedzialni za gospodarkę funduszem płac oraz pracownicy naruszający dyscyplinę płac powinni być pozbawieni nagród z funduszu zakładowego.

Rozdział 6.

Przepisy końcowe.

§ 13. Ministrowie nadzorujący przedsiębiorstwa objęte niniejszą instrukcją składają po zakończeniu każdego kwartału oraz roku planowanego sprawozdania z gospodarki funduszem płac w tych przedsiębiorstwach, przesyłając je Prezesowi Rady Ministrów, Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Prezesowi Najwyższej Izby Kontroli, Ministrowi Finansów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz centrali banku finansującego.

§ 14. 1. Przedsiębiorstwa składają w oddziałach banku finansującego roczne plany techniczno-ekonomiczne oraz plany funduszu płac opracowane według bankowej instrukcji.

2. Oddziały banku finansującego dokonują wypłat na osobowy fundusz płac przedsiębiorstw w wysokości zapotrzebowanych kwot. Warunkiem wypłaty premii dla pracowników umysłowych jest złożenie przez przedsiębiorstwo oświadczenia o zgodności wyliczenia kwot na wypłaty premii z obowiązującymi regulaminami premiowania; wzór oświadczenia ustala instrukcja bankowa.

3. Wypłaty na bezosobowy fundusz płac dokonywane są do wysokości określonej w planie techniczno-ekonomicznym z uwzględnieniem zmian, o których mowa w § 4 ust. 1 i 2.

4. Przedsiębiorstwo może w porozumieniu z oddziałem banku finansującego ustalić, że wchodzące w skład przedsiębiorstwa jednostki zorganizowane na zasadach pełnego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego mogą składać właściwemu oddziałowi banku odrębne plany i zapotrzebowania środków na fundusz płac.

§ 15. Banki finansujące działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw analizują w ramach badań

całokształtu działalności tych przedsiębiorstw gospodarkę funduszem płac oraz powiadamiają o wynikach kontroli przedsiębiorstwa i jednostki nadrzędne, przedstawiając swoje wnioski i postulaty zainteresowanym przedsiębiorstwom, jednostkom nadrzędnym i właściwym ministrom bądź prezydiom wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 16. 1. Banki finansujące działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw dostosują do niniejszych przepisów instrukcje o zasadach wydawania przez te banki środków pieniężnych na fundusz płac w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Prezesem Centralnego Urzędu Geologii oraz z Prezesem Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii za zgodą Ministra Finansów.

2. Banki finansujące przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ustalą odpowiednie przepisy odnośnie do trybu i terminów złożenia bankowych planów funduszu płac, poprawionych z tytułu zmiany zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

§ 17. Zaleca się Centralnemu Związkowi Spółdzielczości Pracy uregulowanie — zgodnie z przepisami niniejszej instrukcji — zasad planowania i kontroli funduszu płac w budowlanych i geodezyjnych spółdzielniach pracy.

§ 18. Traci moc instrukcja Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, przedsiębiorstwach geologicznych, geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych (Monitor Polski z 1962 r. Nr 64, poz. 304, z 1963 r. Nr 59, poz. 305 i z 1964 r. Nr 20, poz. 91).

§ 19. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie począwszy od narastającego rozliczenia funduszu płac za III kwartał 1964 r.

Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów: *S. Jędrychowski*

Załącznik do instrukcji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 15 października 1964 r. (poz. 385).

WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW I SAMODZIELNYCH ODDZIAŁÓW WYKONAWSTWA INWESTYCYJNEGO, W KTÓRYCH SANKCJE ZA PRZEKROCZENIE FUNDUSZU PŁAC OBEJMUJĄ NIE WIĘCEJ NIŻ 10% PODSTAWOWYCH WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

1. Zjednoczenie Budownictwa Górniczego — przedsiębiorstwa robót górniczych.
2. Przedsiębiorstwo Montażowe Urządzeń Górniczych Przemysłu Węglowego.
3. Przedsiębiorstwo Energo-Montażowe Przemysłu Węglowego.
4. Przedsiębiorstwo Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego.
5. Przedsiębiorstwo Elektromontażowe Przemysłu Węglowego „Elmont" w Chorzowie.
6. Zjednoczenie Budownictwa Kopalń Rud:
   a) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud w Częstochowie,
   b) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud „Bytom",
   c) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud Miedzi w Lubinie,
   d) Przedsiębiorstwo Budowlano-Montażowe Kopalń Rud Miedzi w Częstochowie w stosunku do pracowników wynagradzanych według przepisów układu zbiorowego pracy dla górnictwa rud.
7. Przedsiębiorstwo Budowy Kopalnictwa Surowców Chemicznych.
8. Samodzielne oddziały wykonawstwa inwestycyjnego działające przy kopalniach węgla kamiennego i brunatnego.
9. Samodzielne oddziały wykonawstwa inwestycyjnego przy Zakładach Górniczych w Chrzanowie.

Do Biuletynu niniejszego załączamy skorowidz alfabetyczny za rok 1964

Wydawnictwo Związkowe CRZZ — Warszawa, ul. Kopernika 36/40

WARUNKI PRENUMERATY:

Prenumeratę na kraj przyjmują urzędy pocztowe, listonosze oraz Oddziały i Delegatury „Ruch"; Można również dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch" Warszawa, ul. Wronia 23. Prenumeraty przyjmowane są do 5 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Cena prenumeraty: kwartalnie — zł 10,—; półrocznie — zł 20,—, rocznie — zł 40.—

Prenumeratę na zagranicę, która jest o 40% droższa — przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch" Warszawa, ul. Wronia 23, tel. 20-46-88; konto PKO Nr 1-6-100024.

Egzemplarze numerów zdezaktualizowanych można nabywać w Punkcie Wysykowym Prasy Archiwalnej „Ruch" Warszawa, ul. Srebrna 12, konto PKO Nr 114-66-700041 VII O/M Warszawa.

Drukarnia Wydawnictwa Związkowego CRZZ. Papier gazetowy kl. VIII, 50 g. Objętość ark. wyd. 5,96; ark. druk. 5,0.
Zam. 251-313-65. Nakład 20 200. E-44.